



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura organizacional y desempeño docente en las
instituciones educativas del nivel primario de la RED N°
04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Administración de la Educación

AUTORES:

Mgrt. Francia Gutiérrez Carmen

Mgrt. Francia Gutiérrez Hector

ASESOR:

Ph.D. Delgado Arenas Raúl

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2018

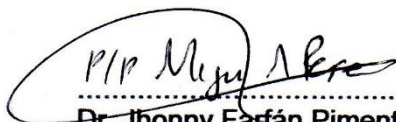
Página del jurado

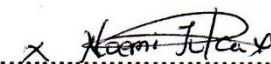
	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : ii de 136
---	---------------------------------------	--


El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña Carmen Francia Gutierrez, cuyo título es: **Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 (catorce).

Lima, San Juan de Lurigancho, 27 de Junio del 2018


 Dr. Jhonny Farfán Pimentel
 PRESIDENTE


 Dr. Sánchez Díaz Sebastián
 SECRETARIO


 Ph. D. Raúl Delgado Arenas
 VOCAL

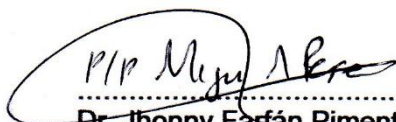
 Elaboró	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 Aprobó	 Vicerectorado de Investigación
--	---	--------	--	--	---


 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : iii de 136
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don Hector Francia Gutierrez, cuyo título es: **Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 (catorce).

Lima, San Juan de Lurigancho, 27 de Junio del 2018


 Dr. Jhonny Farfán Pimentel
 PRESIDENTE


 Dr. Sánchez Díaz Sebastián
 SECRETARIO


 Ph. D. Raúl Delgado Arenas
 VOCAL

 Elaboró	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 Aprobó	 Vicerrectorado de Investigación
--	---	--------	--	--	--

DEDICATORIA

La presente investigación es dedicada a nuestra familia e hijas que han sido nuestro motor y parte fundamental para escribir y terminar este trabajo,

A nuestra madre, por su apoyo incondicional para lograr nuestras metas de culminar este trabajo de investigación

Carmen y Hector

AGRADECIMIENTO

Expresamos el más sincero agradecimiento a nuestro asesor de tesis; dado que, sin su sapiencia y su invaluable colaboración en las revisiones, comentarios y recomendaciones a este trabajo de investigación; hubiera sido muy complicada y a lo mejor irrealizable su culminación con triunfo.

Un agradecimiento partícúlas a nuestras familias, por su paciencia, amor y comprensión brindada durante el desarrollo de nuestra formación académica y profesional.

Carmen y Hector

Declaración de autenticidad

Yo, Carmen Francia Gutierrez, estudiante del Programa doctorado en educación con mención de Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 15380674 con la tesis titulada: “Cultura organizacional y desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel Primaria de la RED N° 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto, los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, mayo de 2018



Carmen Francia Gutierrez
DNI N° 15380674

Declaración de autenticidad

Yo, Hector Francia Gutierrez, estudiante del Programa doctorado en educación con mención de Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 15376131 con la tesis titulada: “Cultura organizacional y desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel Primaria de la RED N° 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto, los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, mayo de 2018



Hector Francia Gutierrez

DNI N° 15376131

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de Educación, sección de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para obtener el Grado de Doctorado en Administración de la Educación, presentamos el trabajo de investigación denominado: “Cultura organizacional y desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel Primaria, RED 04 San Juan de Lurigancho - Lima 2018”, cuyo objetivo general es determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente.

Los temas sobre desempeño docente y cultura organizacional tienen hoy en día una particular trascendencia, ya que, se requiere que se contribuya con estos temas referentes a antecedentes históricos y que el Estado preste atención a los requerimientos de un óptimo desarrollo docente con una cultura organizacional correcta donde nuestros estudiantes van a ser los superiores beneficiarios y por lo tanto, alcanzarán a desarrollar las habilidades y competencias trazadas. Esta investigación busca mejorar la calidad educativa que se encuentra cuestionada en la actualidad. Por lo tanto, se requiere un cambio en la metodología que el docente emplea y establezca: criterios, procedimientos e instrumentos para establecer la relación entre Cultura organizacional y el desempeño docente, la misma que se ha tomado en cuenta a los docentes de primaria que pertenecen a la Red N° 04.

Los resultados de este trabajo de investigación es contribuir con la optimización del desarrollo de los docentes de Instituciones educativas localizadas en el distrito de San Juan de Lurigancho y que administrativamente forman parte de la UGEL N° 05.

Mag. Carmen Francia Gutiérrez

Mag. Hector Francia Gutiérrez

Índice

	Pag.
PÁGINA DEL JURADO	II
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	VI
PRESENTACIÓN	VIII
ÍNDICE	IX
ÍNDICE DE TABLAS	X
ÍNDICE DE FIGURAS	XII
RESUMEN	XIII
ABSTRACT	XIV
I. INTRODUCCIÓN.....	15
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA	16
1.2 TRABAJOS PREVIOS	18
1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA:.....	22
1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	30
1.5 JUSTIFICACIÓN	31
1.6 HIPÓTESIS.....	32
1.7 OBJETIVOS.....	33
II. MÉTODO	35
2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	36
2.2. DEFINICIÓN DE VARIABLES	36
2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	41
2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	41
2.5. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS	45
2.6. CONSIDERACIONES ÉTICAS	45
III. RESULTADOS	46
IV. DISCUSIÓN.....	68
V. CONCLUSIONES	74
VI. RECOMENDACIONES.....	77
VII. REFERENCIAS	80
ANEXOS	86
MATRIZ DE CONSISTENCIA	87
INSTRUMENTOS.....	88
VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACION	92
BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES	110
ARTICULO CIENTÍFICO	114
DECLARACIÓN JURADA	129
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	130
PANTALLAZO DEL TURINTIN	132
AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	133
AUTORIZACION DE LA VERSION FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	135

Índice de tablas

	Pag.
Tabla 1 Operacionalización de la variable Cultura Organizacional	39
Tabla 2 Operacionalización de la variable Desempeño docente.....	40
Tabla 3 Población y muestra.....	41
Tabla 4 Apreciación de los expertos de los instrumentos de investigación	44
Tabla 5 Nivel de confiabilidad de los instrumentos de la investigación	44
Tabla 6 Distribución de los niveles de la dimensión reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito de las Instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.	47
Tabla 7 Distribución de los niveles de la dimensión comunicación y equidad organizacional de las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.....	48
Tabla 8 Distribución de los niveles de la dimensión credibilidad de los directivos y relaciones humanas de las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.	49
Tabla 9 Distribución de los niveles de la dimensión liderazgo en la gestión directiva de las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.....	50
Tabla 10 Distribución de los niveles de la cultura organizacional de las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.....	51
Tabla 11 Distribución de los niveles de la dimensión capacidades pedagógicas de los docentes en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.	52
Tabla 12 Distribución de los niveles de la dimensión emocionalidad de los docentes en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.....	53
Tabla 13 Distribución de los niveles de la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones docentes en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.	54
Tabla 14 Distribución de los niveles de la dimensión relaciones interpersonales con la comunidad educativa en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.	55
Tabla 15 Distribución de los niveles del desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.....	56
Tabla 16 Tabla cruzada cultura organizacional * desempeño docente	57
Tabla 17 Tabla cruzada: Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito*desempeño docente	58
Tabla 18 Tabla cruzada comunicación y equidad organizacional *desempeño docente.....	59
Tabla 19 Tabla cruzada credibilidad de los directivos y relaciones humanas*desempeño docente	60
Tabla 20 Tabla cruzada liderazgo en la gestión directiva*desempeño docente	61
Tabla 21 Resultados del prueba de bondad de ajuste para las variables de estudio.....	62

<i>Tabla 22</i>	<i>Correlación de Spearman entre la cultura organizacional y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.</i>	<i>63</i>
<i>Tabla 23</i>	<i>Correlación de Spearman entre el nivel de reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.....</i>	<i>64</i>
<i>Tabla 24</i>	<i>Correlación de Spearman entre el nivel de la comunicación y equidad organizacional y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.</i>	<i>65</i>
<i>Tabla 25</i>	<i>Correlación de Spearman entre el nivel de credibilidad de los directivos y relaciones humanas y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.....</i>	<i>66</i>
<i>Tabla 26</i>	<i>Correlación de Spearman entre el nivel de liderazgo en la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.....</i>	<i>67</i>

Índice de figuras

	Pag.
<i>Figura 1 Distribución de los niveles de la dimensión Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito de las Instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.</i>	47
<i>Figura 2 Distribución de los niveles de la dimensión comunicación y equidad organizacional de las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.</i>	48
<i>Figura 3 Distribución de los niveles de la dimensión credibilidad de los directivos y relaciones humanas de las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.</i>	49
<i>Figura 4 Distribución de los niveles de la dimensión liderazgo en la gestión directiva de las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.</i>	50
<i>Figura 5 Distribución de los niveles de la cultura organizacional de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.</i>	51
<i>Figura 6 Distribución de los niveles de la dimensión capacidades pedagógicas de los docentes en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de – Lima 2018.</i>	52
<i>Figura 7 Distribución de los niveles de la dimensión emocionalidad de los docentes en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.</i>	53
<i>Figura 8 Distribución de los niveles de la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones docentes en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.</i>	54
<i>Figura 9 Distribución de los niveles de la dimensión relaciones interpersonales con la comunidad educativa en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.</i>	55
<i>Figura 10 Distribución de los niveles del desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.</i>	56
<i>Figura 11 Distribución de los niveles de la cultura organizacional y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.</i>	57
<i>Figura 12 Distribución de los niveles del Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.</i>	58
<i>Figura 13 Distribución de los niveles de comunicación y equidad organizacional y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.</i>	59
<i>Figura 14 Distribución de los niveles de la credibilidad de los directivos y relaciones humanas y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.</i>	60
<i>Figura 15 Distribución de los niveles del liderazgo en la gestión directiva y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.</i>	61

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente de primaria pertenecientes a la Red N° 04 ubicadas en el distrito de San Juan de Lurigancho y que administrativamente forman parte a la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05. Este estudio se enmarcó dentro de las investigaciones de tipo no experimental y un diseño descriptivo correlacional; de igual modo se ha usado el método hipotético deductivo, con una población compuesta por 79 docentes a quienes se les aplicó dos cuestionarios uno para medir la cultura organizacional y otro para medir el nivel del desempeño docente.

Las variables investigadas fueron: Cultura Organizacional como variable independiente y desempeño docente como variable dependiente. La validación de los instrumentos se realizó mediante un juicio de expertos, obteniéndose el mismo puntaje para ambas variables (Alto). El coeficiente de confiabilidad para la variable independiente fue de 0,921 y para la dependiente fue de 0,920. Los resultados obtenidos en la primera variable fueron: baja (21.52 %); alta (44.3 %) y muy alta (34.18 %) y en la segunda variable fueron: bajo (18.99 %), alto (41.77 %) y muy alta (39.24 %).

Para la correlación laboral de la conjetura estadística, se utilizaron procedimientos matemáticos y estadísticos de análisis descriptivo y regresión lineal multivariante a través de las pruebas de correlación de Spearman. El resultado de la exploración concluye señalando que la cultura organizacional influye en el desempeño de los docentes del nivel primario de la RED N° 04 del distrito de San Juan de Lurigancho.

Palabras claves: Cultura Organizacional, desempeño docente, capacidad pedagógica y liderazgo en la gestión educativa.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between the organizational culture and the teachers' descent in the Educational Institutions that is geographically located in the district of San Juan de Lurigancho and that is administratively part of the Local Educational Management Unit N° 05. This study was framed within non-experimental cross-sectional investigations and a descriptive correlational design; likewise, the hypothetical deductive method has been used, with a population composed of 79 teachers who were given a questionnaire on organizational culture and another on teacher development.

The variables investigated were: Organizational Culture as an independent variable and teaching performance as a dependent variable. The validation of the instruments was carried out through an expert judgment, obtaining the same score for both variables (High). The reliability coefficient for the independent variable was 0.921 and for the dependent variable it was 0.920. The results obtained in the first variable were: low (21.52%); high (44.3%) and very high (34.18%) and in the second variable were: low (18.99%), high (41.77%) and very high (39.24%).

For the labor correlation of the statistical conjecture, mathematical and statistical procedures of descriptive analysis and multivariate linear regression were used through the Spearman correlation tests. The result of the exploration concludes by noting that the organizational culture influences the educational development of the Primary Educational Institutions of NETWORK No. 04 of the district of San Juan de Lurigancho

Keywords: Organizational Culture, teaching performance, pedagogical capacity and leadership in educational management.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

La cultura es un fenómeno habitual que comprende un grupo de pautas de accionar, que compromete nuestra forma de relacionarnos y de actuar en sociedad, la cual es impartida por la gente más allegada dentro del tema habitual y se transmite de generación en generación. Cabe agregar que la civilización está en todo tipo de tema, como en el tema político, tecnológico, habitual, económico, empresarial, educativo, científico, o sea, es un avance que posibilita ofrecer forma la conducta de todos los correspondientes de la comunidad didáctica.

La continua transformación de la que es objeto el entender y la sociedad, como parte dinámica de los adelantos recientes, constituye un reto persistente para los Sistemas Académicos, los cuales tienen que adecuar periódicamente sus creaciones administrativas y curriculares, así mismo como llevar a cabo y actualizar a los docentes para que asuman los retos que constituya la escuela en su avance de modernización.

Los cambios sucedidos en nuestro sistema educativo, denuncian un docente en persistente formación, cuya labor y misión de repuestas a los requerimientos de un contexto habitual complejo, un estilo de asignatura eficaz, que promueva aprendizajes significativos en sus estudiantes, en contextos reales y desde su propia perspectiva intercultural.

En las instituciones educativas de carácter estatal que corresponden a la jurisdicción de la UGEL 05 se identifica la necesidad de que los integrantes de una comunidad educativa hallen el sentido de la labor que realizan y contribuyan al cumplimiento de la misión y al logro de la visión organizacional.

El avance óptimo de los docentes en algunas ocasiones se ve afectado por la desmotivación que unos les emiten a otros. Numerosas personas se detallan indiferentes a incluir en su trabajo aspectos relacionados con la convivencia y la especialidad por no realizar parte de sus funciones, además el conformismo de algunos por selecciones y cambios presentados en las instituciones, supone dolencias ocasionando un tema laboral poco armónico.

El docente siente que no existe supervisión, control, ni una exigencia equitativa frente a las reglas y normas establecidas. Las ocasiones anteriores llevan a no admitir los beneficios que brindan las instituciones y las fortalezas con las que cuenta hoy en día, evadir desarrollar un plan que conlleve a comprender los resultados de un grupo de trabajo puesto en deber, que viva los valores institucionales y los refleje en los hábitos y pensamientos de los estudiantes que están formando.

Así, se identifica la necesidad de orientar al personal directivo, docente y administrativo a una cultura organizacional centrada en los valores institucionales. Esta situación hace indispensable inducir al personal para que haya una formación de sus valores con los de la institución, y así comprometerlos en el cumplimiento de sus funciones, el logro de la misión y trabajar a favor de la Institución. Esto crea a su vez una secuencia de problemas en relación a cómo tienen que realizarse las organizaciones, qué es lo que tienen que desarrollar, cómo llevarlo a cabo, que creencias, ideas, sentimientos y voluntades de una escuela hay que cambiar para responder con acierto a estas preguntas: ¿Cuál es el tipo de Cultura Organizacional las instituciones educativas del nivel primario de la Red N° 04 que predominan en el desarrollo de los docentes? Que es el tema de nuestro interés.

La escuela como organización no es ajena a estos desafíos ni a estas solicitudes que sobre ella recaen. Si se retrocediera unas décadas se observaría no solo verticalidad, sino, además, poca colegialidad que existe, trabajo poco interdisciplinario y escaso interés. Como relata Stoner (1996): “Los productos y las *apps* novedosas se muestran como producto de un poder creativo que brota cuando la gente trabaja reunida en las organizaciones” (p. 37).

Teniendo en cuenta lo expuesto es viable centrar un problema habitual en las instituciones educativas de la red N° 04 en el distrito de San Juan de Lurigancho, donde se aprecia que labora personal docente, administrativo y directivo quienes conviven en un clima organizacional aceptable o a lo mejor regular o deficiente desde la visión de la misma red social didáctica generalmente. Por otro lado, es habitual en una institución educativa que se vea todo el tiempo una circunstancia de conflictos internos (entre docentes, docentes con alumnos, director y padres de

familia, asimismo, docentes y padres de familia) principalmente, en el nivel de educación primaria, ya que, existe un indebido manejo de las relaciones entre personas, provocando distorsión en las comunicaciones y en el trato con los distintos integrantes de la comunidad educativa. En lo referente al desarrollo de identificación institucional, existe una desorganización en la satisfacción de los inconvenientes institucionales, tornándose todos estos puntos en causantes de que no se desarrolle un ámbito laboral que favorezca la actualización de los escenarios de calidad didáctica, más que nada del desarrollo laboral del docente, en tal sentido, para comprobarlo merece hacer esta exploración partiendo de una secuencia de cuestiones, las cuales, al terminar la exploración, brindarán la posibilidad de ofrecer respuesta.

1.2 Trabajos Previos

Para el presente estudio se tomaron en consideración indagaciones similares con la cultura organizacional y el desarrollo docente, las mismas que han brindado contribuciones significativas en diferentes orientaciones, por esto la búsqueda continua de la relación entre las elecciones y el quehacer en una organización supone transitar por mecanismos ejecutables de conocimiento integrados por creencias, valores, sentimientos compartidos y forma de accionar, donde la incorporación y la cooperación es primordial para el logro de un ámbito próspero, aspecto clave para el triunfo de una institución ya sea pública o privada.

A nivel Internacional

Mellan, (2017) elaboró una tesis doctoral cuyo título fue la cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexividad. Su objetivo general fue proponer y diferenciar empíricamente un patrón que examinara la relación indirecta entre la cultura de mercado y la utilidad en las unidades de trabajo. La investigación se sustentó en los principios teóricos de Martin y Frost. En cuanto a la metodología utilizada, fue el descriptivo, transversal, correlacional, la población estuvo conformada por 1236 empleados. El diseño que aplicó fue el longitudinal diferido en dos momentos temporales. Los resultados establecieron que la cultura de mercado correlaciona positivamente con el clima de logro de objetivos ($r = 0.46$; $p < 0.01$) y con la reflexividad ($r = 0.47$; $p <$

0.01). A su vez, el clima de logro de objetivos correlaciona de forma positiva con la reflexividad ($r = 0.63$; $p < 0.01$), mientras que el rendimiento de las unidades se correlaciona en forma significativa con la reflexividad ($r = 0.26$; $p < 0.05$)

La tesis de Mellan contribuyó en la metodología de la investigación al proporcionar un instrumento que, dadas las características similares a la población objeto de estudio, permitió que sea aplicado al contar con ficha técnica.

Por otro lado, Linares, Ochoa, y Ochoa, (2013) elaboraron una tesis doctoral cuyo título fue Cultura Organizacional y evaluación del desempeño del personal académico. Estudio de caso en una institución de educación superior pública mexicana. Su objetivo general fue efectuar un diagnóstico de la cultura organizacional de una Institución de Educación Superior Publica, para identificar los elementos culturales que facilitan o dificultan el proceso de evaluación del desempeño del personal académico. La investigación se sustentó en los principios teóricos de Marcone y Martínez y De Tomás. En cuanto a la metodología, es de tipo descriptivo, cualitativo; la población estuvo conformada por 48 personas. El diseño que aplicó fue el no experimental. Los resultados contribuyeron al avance de la organización (86 %) y permitió conocer sus fortalezas y debilidades al personal docente (84 %).

La tesis de Linares, Ochoa y Ochoa contribuyó en la metodología de la investigación al proporcionar un instrumento que, dadas las características similares a la población objeto de estudio, permitió que sea aplicado al contar con ficha técnica.

Así mismo, Urriola (2013) elaboró una tesis doctoral cuyo título fue Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso: El caso de la ciudad de Concepción Su objetivo general fue entender las percepciones y las vivencias que tiene los docentes de secundaria evaluado, de la ciudad de Concepción, así como de aquellos profesionales implicados, en torno al modelo y al funcionamiento del actual sistema de evaluación del desempeño profesional docente en Chile, con la finalidad, si procede, de dar pistas u orientaciones para elaborar una propuesta de mejora de este modelo. La investigación se sustentó en los principios teóricos de

Valdez. En cuanto a la metodología, fue el estudio de casos, la población estuvo conformada por 353 docentes. El diseño que aplicó fue el cualitativo. Los resultados fueron de 101 cuestionarios, de un total de 353, lo que supone un 28,61 % de los docentes previstos y un 23 % del total de la población

La tesis de Urriola contribuyó en la metodología de la investigación al proporcionar un instrumento que, dadas las características similares a la población objeto de estudio, permitió que sea aplicado al contar con ficha técnica

A nivel Nacional

Paraguay, (2015) elaboró una tesis doctoral cuyo título fue Cultura organizacional en el desempeño docente de las instituciones educativas de la red 3, UGEL 01, SJM – 2014. Su objetivo general fue explicar de qué manera influye la cultura organizacional en el desempeño docente de las instituciones educativas de la RED 3 de la UGEL 01 de S.J.M. La investigación se sustentó en los principios teóricos de la cultura organizacional y desempeño docente. En cuanto a la metodología se utilizó la investigación de tipo básico sustantivo hipotético deductivo, la población estuvo conformada por 223 docentes y 223 estudiantes. El diseño que aplicó fue no experimental, de tipo correlacional causal de corte transversal. Los resultados condujeron a aceptar la hipótesis que el reconocimiento como factor de éxito, la comunicación, la credibilidad de los directivos y el liderazgo en la gestión directiva, influyen de manera significativa en el desempeño de los docentes.

La tesis de Paraguay contribuyó en la metodología de la investigación al proporcionar un instrumento que, dadas las características similares a la población objeto de estudio, permitió que sea aplicado al contar con ficha técnica.

Ubillus, (2015) elaboró una tesis doctoral cuyo título fue cultura organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas de los asentamientos humanos de los Olivos – UGEL 02 – 2014. Su objetivo general fue analizar la relación entre Cultura organizacional y desempeño laboral en las Instituciones educativas de los Asentamientos Humanos de Los Olivos – UGEL 02 – 2014. La investigación se sustentó en los principios teóricos de cultura organizacional y desempeño docente. En cuanto a la metodología se tomó en

cuenta el enfoque mixto, se desarrolló por medio de un método descriptivo, la población estuvo conformada por 2400 personas. El diseño que aplicó fue no experimental, de corte transversal. Los resultados condujeron a aceptar que no había evidencias de influencia de la cultura sobre el desempeño, a un nivel de confianza del 95% se obtuvo una significancia de 0,943, con lo cual se acepta la hipótesis nula que confirma que no existió influencia.).

La tesis de Ubillus contribuyó en la metodología de la investigación al proporcionar un instrumento que, dadas las características similares a la población objeto de estudio, permitió que sea aplicado al contar con ficha técnica.

Espinoza, (2014) elaboró una tesis doctoral cuyo título fue: Desempeño docente y calidad educativa en las facultades de ingeniería del Perú. Su objetivo general fue identificar los factores del desempeño docente que influyen en la calidad educativa de los docentes de las facultades de ingenierías del Perú. La investigación se sustentó en los principios teóricos de Burlikowska, Ishikawa. En cuanto a la metodología se utilizó el método descriptivo, la población estuvo conformada por 49 directivos de las carreras profesionales de universidades públicas del Perú y fueron controlados en función de la carrera profesional, cargo y categoría académica. El diseño que aplicó fue causal comparativa. Los resultados demostraron que, de la muestra de 49 carreras profesionales, el 22 % de los docentes tienen alto desempeño, el otro 22 % tiene desempeño medio y el 55 % de docentes tienen desempeño bajo.

La tesis de Espinoza contribuyó con el marco teórico para la presente investigación así mismo sirve de sustento en la discusión de los resultados y el uso del método de recolección de datos.

Rúa, (2014) elaboró una tesis doctoral cuyo título fue La cultura organizacional y el desempeño docente desde la perspectiva estudiantil en la red educativa N° 11 – San Juan de Lurigancho 2014. Su objetivo general fue determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente, desde la perspectiva estudiantil en la red educativa N° 11 – San Juan de Lurigancho 2014. La investigación se sustentó en los principios teóricos de Robbins, Fernández y Montenegro. En cuanto a la metodología, se enmarcó dentro del enfoque

cuantitativo, la población estuvo conformada por 1029 estudiantes de ambos sexos de 4° y 5° de secundaria de siete instituciones educativas públicas de la red educativa N° 11 del distrito de San Juan de Lurigancho. El diseño que aplicó fue no experimental y de corte transversal. Los resultados condujeron a aceptar la hipótesis de correlación, se procedió primero a realizar una prueba de independencia de Chi Cuadrado, luego una tabla de contingencia y finalmente una prueba de asociación Tau b de Kendall. Como resultado se encontró que existe relación directa y significativa de un 84 % entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los docentes en las Escuelas Profesionales en proceso de acreditación de la UNSAAC.

La tesis de Rúa contribuyó con el marco teórico para la presente investigación, pues destaca que los conceptos de cultura organizacional y desempeño docente están relacionados, pero cada uno posee sus propias dinámicas.

1.3 Teorías relacionadas al tema:

Definición de cultura

Para Tylor (como se citó en Harris, 2011, p. 29) “La cultura en su sentido etnográfico, es ese todo complejo que comprende entendimientos, creencias, arte, moral, derecho, prácticas y cualesquiera otras habilidades y hábitos adquiridos por el hombre en tanto que integrante de la sociedad”.

Según las definiciones antes nombradas se tiene la posibilidad de señalar que la cultura es el grupo de valores, prácticas y creencias que identifican a una comunidad.

Definición de cultura organizacional

De acuerdo con Díaz, (2012) la cultura organización asociación de reglas, costumbres y valores que, de una manera u otra, son compartidos por los integrantes y/o grupos que dan forma a una institución, y que paralelamente tienen la capacidad de vigilar el modo en el que interactúan en su ámbito y entre ellos mismos (p.21).

Es el grupo de valores (lo que es importante), creencias (cómo trabajan las cosas) y pensamientos (las creencias individuales) que los pertenecientes de una organización tienen parecido (Méndez, 2011).

La cultura organizacional es el conjunto de teorías, ideologías, valores y reglas que intercambian los integrantes de una organización (Keith y Newstrom, 2002). Por otro lado, según Robbins (2004), la cultura organizacional es un sistema de significados compartidos por los integrantes de una organización, que la distinguen de otras (p.525).

A lo mencionado previamente, es importante agregar que la cultura no es un aspecto apreciable a fácil vista y bastante menos tangible, sin embargo, es de esencial consideración que los miembros de una organización reconozcan y entiendan el ambiente laboral del cual forman parte, con el objetivo de lograr los objetivos, las misiones, la meta y la perspectiva de la Institución. Esto sugiere que los integrantes de la organización tienen que realizar los objetivos institucionales para lograr las misiones previstas.

Las instituciones públicas de Educación Básica Regular cumplen un papel transcendental en los cambios manifestados en el país. Frente a las modas recientes, el área educativa debe ofrecer correctas respuestas a las demandas del ámbito y en esa labor el recurso humano es un pilar primordial de sustento para el cumplimiento de estas demandas.

En las instituciones educativas se desarrollan relaciones diversas entre los distintos actores, donde los docentes cumplen con la meta de hacer y comunicar el saber, siendo un motor impulsador y ejecutor y sustento primordial en el cumplimiento de la meta de estas instituciones.

Modelos de cultura organizativa

Improven Consultores (2004) hizo la definición de 4 tipos de distribuciones culturales en función de los objetivos perseguidos por la compañía y los valores asociados a todos ellos, que van a dar lugar a unas pautas culturales concretas. En este modelo se definen 4 perfiles de su cultura: organizaciones orientadas al poder,

organizaciones orientadas a la norma, organizaciones orientadas a resultados y organizaciones orientadas a las personas.

Organizaciones orientadas al poder, cuyo propósito es la competitividad en las que los valores asociados a esta orientación van a ser todos esos que refuercen las posiciones de poder en su seno, los que favorezcan la toma de elecciones con una central y el control sobre la gente.

Organizaciones orientadas a la norma, cuyo propósito es la seguridad y la seguridad. Cumplir la norma rigurosamente, garantizar responsabilidades y ver el orden riguroso en los métodos, van a ser los valores asociados a esta clase de orientación

Organizaciones orientadas a resultados, identificadas con los objetivos de efectividad y actualización de elementos. La composición de la compañía, las funcionalidades y ocupaciones se valoran todas en relación a su contribución al propósito.

Organizaciones orientadas a las personas. Su propósito es el avance y agrado de sus integrantes. Se asociará, entonces con valores relativos a la ejecución personal.

Características de la cultura organizacional

Entre las propiedades primordiales, se tiene la posibilidad de mencionar las siguientes:

La identidad de sus miembros: es el nivel en que los trabajadores se identifican con la organización como un todo y no sólo con su tipo de trabajo.

Énfasis en el grupo: se caracteriza porque el trabajo se constituyen con relación a conjuntos y no a personas.

Enfoque hacia las personas: se caracteriza porque la gestión toman en consideración las consecuencias que van a tener en los integrantes de la institución.

Incorporación de unidades: se caracteriza porque los miembros de la organización trabajan de forma sistematizada, sin dependencia.

Control: establece la utilización de reglas, métodos y revisión para el control de la administración de los integrantes de la organización.

Tolerancia al riesgo: nivel que se le facilita a los empleados para que sean renovadores, arriesgados y agresivos.

Criterios para recompensar: se establece los criterios cómo se darán los estímulos; entre los que tenemos la posibilidad de nombrar el incremento de sus salarios y ascensos según el desempeño que tengan los integrantes de la organización

Perfil hacia los objetivos o los medios: la organización establece una perspectiva de los efectos o misiones que alcanza la organización dejando de lado las técnicas o procesos que utilizan los empleados para alcanzarlos.

Enfoque hacia un sistema abierto: nivel en que la institución inspecciona los cambios externos que puedan intervenir en ella.

Según Marcone y Martín (2003) establece 4 dimensiones para la civilización organizacional:

Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito: es la forma cómo se siente y perciben los integrantes de la organización el esfuerzo ejercido por la institución, desde la visión personal e institucional. El esfuerzo se torna en un aspecto de triunfo, en la medida que produce agrado tanto al docente como a los otros integrantes de la comunidad educativa.

Comunicación y equidad organizacional: es la manera cómo la comunicación interna y externa se muestra a nivel institucional, en funcionalidad a conseguir un sistema justo y equitativo que permita la incorporación de los distintos integrantes de la red social didáctica. De igual modo, usar la comunicación para crear la evolución histórica de la institución a fin de proteger la sostenibilidad del servicio educativo trascendiendo en el tiempo.

Credibilidad de los directivos y relaciones humanas: es el modo cómo se siente dentro de la civilización la conducción de los directivos, la vida escolar institucional, la toma de elecciones sobre esto y las relaciones entre los docentes con cada uno de los miembros de la institución.

Liderazgo en la gestión directiva: es la forma cómo los directivos cumplen con la capacidad de administración de liderazgo en la institución didáctica, implicando la toma y ejecución de elecciones en forma ética y bajo los valores y normas institucionales.

Bases teóricas de la variable desempeño docente

Definición de desempeño

Chiavenato (2002) muestra que el desarrollo es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es que se requiere para la organización, andando el sujeto con una enorme tarea y agrado laboral” (p.236).

Robbins (2004) expone la consideración de la fijación de misiones, activándose así, el accionar y optimización del desarrollo. Este mismo creador muestra que el desarrollo global es preferible cuando se fijan misiones difíciles, caso opuesto sucede cuando las misiones son simples.

En las definiciones presentadas antes, se prueba que las mismas coinciden en el logro de misiones concretas de la organización, siendo infaltable que todos sus integrantes, trabajen según con los lineamientos institucionales establecidos para conseguir resultados satisfactorios en todos los objetivos propuestos.

Entonces, se tiene la posibilidad de asegurar que el desarrollo es la forma cómo se cumple con el compromiso en el trabajo, implica de forma interrelacionada las reacciones, valores, saberes y capacidades que están interiorizados en cada individuo e influyen en la forma cómo cada uno trabaja en su contexto, afronta de forma eficaz sus desafíos cotidianos e influye en la calidad global de la labor.

Definición de desempeño docente

Las teorías fundamentan el desempeño docente están referidas a comprender los componentes actuantes de ese mismo desarrollo.

Para Klingner y Nabaldian (2002) “las teorías comentan el vínculo entre la razón y la aptitud para el desarrollo, de esta forma como la relación entre el agrado en el trabajo y su desarrollo y rendimiento” (p.252).

La Teoría de la igualdad, sostiene que tiene relación con la percepción del trabajador en cuanto al trato que recibe: justo o injusto. Para Klingner y Nabaldian (2002), esta igualdad está conformada por dos aspectos: a) el rendimiento; b) la equiparación con otros. En el primer caso, es la comparación de su aporte o desempeño con su trabajo y la retribución que recibe en relación con otra gente

Otra teoría que se tiene presente para el desempeño docente es la Teoría de las expectativas, que según Klingner y Nabaldian (2002) se centra en los sentimientos de agrado de los empleados, que de esta forma irradia un mejor desarrollo laboral en relación a otros. Son tres los componentes identificados: a) la llegada que un empleado piensa que tiene la posibilidad de poseer al hacer el trabajo al nivel esperado; b) la evaluación del empleado, con el consecuente reconocimiento por medio de gratificaciones o sanciones como producto de que se alcance o no, el nivel esperado en el desempeño; c) La consideración que el empleado otorga a estas gratificaciones o sanciones.

Es importante presentar una síntesis de planteamientos de algunos autores que han estudiado sobre el desempeño docente, desde diferentes puntos de vista.

Según Valdéz (2012), el desempeño docente es un proceso organizado que permite obtener datos válidos y fiables, con el propósito de confirmar y valorar el resultado educativo que produce en los estudiantes el desarrollo de sus habilidades pedagógicas, su emocionalidad, compromiso en el desempeño de sus funciones y de sus relaciones interpersonales con los estudiantes, padres, directivos, colegas de la instituciones de la comunidad.

El desempeño docente fue una de las cambiantes más discutidas y analizadas en diferentes espacios siendo incorporada en el lenguaje de los políticos y en el sistema educativo del estado, como parte de la estrategia de mejoramiento de la calidad didáctica.

Distintos estudios como los propuestos por García (2009), en relación al buen desarrollo de los docentes, como los de alguna otra profesión, establecen como la ejecución desde lo que sabe y puede llevar a cabo, la forma cómo trabaja o se desempeña y por los resultados de su actuación, no es viable saber su desarrollo solo con uno de estos puntos.

En relación a los puntos que comprende el desarrollo docente, se tiene la idealización de tácticas metodológicas, entendiéndose como la incorporación de procedimientos y técnicas, métodos, organización del ámbito y elementos para el estudio. Asimismo, se puede detallar estos puntos, Julio (como se citó en García, 2009) comunica que el maestro debe, en primer lugar, comprender las pretensiones e intereses de sus alumnos desde sus contextos sociales, culturales y familiares. En segundo lugar, admitir sus técnicas y formas de lección que aseguren un estudio realmente importante en sus alumnos y tomar elecciones orientadas hacia los objetivos de acompañamiento al estudiante en la formación de su personalidad y su avance integral.

Según Valdez (2012), las dimensiones del desempeño docente son:

Capacidad Pedagógica: La manera en que los docentes dan a conocer las tareas que ejecuta y establece en decisión correcta la elaboración y la expectativa de los estudiantes.

El avance de la actividad tiene enorme consideración en la calidad de la ejecución de la labor y en la manera en que se administra el trabajo del estudiante estarían interviniendo numerosos puntos. Según Chiroque (2006):

El docente incentiva la soberanía del alumno sin dejar de atender al nivel de comprensión de la labor. Además, es sustancial ver las maneras de supervisión y modificación de los sucesivos pasos que el estudiante va dando en el sendero hacia la satisfacción del problema. (p.22).

Emocionalidad: Entre sus propiedades se tiene presente la civilización humanista, relaciones entre personas, respeto de críticas de los otros, apoya actitud crítica, equilibrio emocional, asertividad, nivel de escucha, crea ámbito democrático.

La disposición para trabajar en grupo: Se cree que los docentes concurren con ideas para la optimización de la calidad de la lección, posean un correcto control emocional, sean ayudantes, se incluyan de forma sencilla a los equipos y sean tolerantes.

De igual modo Valdés (2004) asegura que:

Es primordial que se acompañen de las competencias sociales y las sentimentales para que permitan a aquellas ver las ocasiones con claridad mental para adoptar elecciones insuperables a lo largo del desarrollo educativo para el alumno y el desarrollo de desarrollo profesional del docente. (p.26).

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales. Entre sus propiedades se tiene presente el nivel de asistencia docente, precisión en el horario de clases y laboral, presencia en sala, revela cultura, escucha a los otros, ética profesional, comunicación de la no asistencia.

La actitud en oposición al trabajo considera el dinamismo, disposición al cambio, compromiso, interés formativo, constancia, distribución oportuna de información, imaginación e originalidad y la adecuación de tiempo laboral por parte del docente.

Según Valdés (2004), el compromiso del desarrollo docente son los atributos relacionados con la asistencia, puntualidad y cumplimiento de sus funcionalidades, es decir, la actitud efectiva frente a su trabajo como educador.

Relaciones interpersonales con la comunidad educativa. Entre sus propiedades se tiene presente la generación de participación, de la red social didáctica responde en forma amable, interés por estudiantes, la preocupación por inconvenientes de la red social didáctica, y la participación en eventos de la red

social. El trabajo con padres de familia es aquella extensión que contempla el nivel de atención a padres de familia, por parte del docente, con el correspondiente empleo de documentos de atención. De igual modo, contempla el nivel de comunicación ejercido por los docentes con padres de familia.

Valdés (2004) relata que las relaciones entre personas que demuestra el docente son los atributos que este tiene para complementarse con sus estudiantes y elasticidad para aceptar la diversidad de opinión.

1.4 Formulación del problema de investigación

Las Instituciones educativas del nivel primaria correspondientes a la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho” son organizaciones que brindan una educación científico humanista, cuya tarea es conformar integralmente a los educandos, construyendo competencias, habilidades y reacciones que posibiliten la formación del pensamiento creativo y crítico para su desenvolvimiento competitivo en la sociedad, con los padres de familia preocupados en la formación de sus hijos. Para hallar esto se apoya el avance de los miembros de la comunidad educativa por medio de una formación integral y persistente, sugiriendo una iniciativa curricular enriquecida con un grupo de proyectos de originalidad desarrollados en cada una de ellas.

Problema General

¿Cuál es la relación entre la Cultura Organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho –Lima 2018?

Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre el nivel de reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y el nivel de desempeño docente las Instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018?

¿Cuál es la relación entre nivel de comunicación y equidad organizacional y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018?

¿Cuál es la relación entre el nivel de credibilidad de los directivos y relaciones humanas y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018?

¿Cuál es la relación entre el nivel de liderazgo en la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018?

1.5 Justificación

Esta investigación supone hacer conciencia sobre la consideración de los estudios sobre la Cultura Organizacional y si los mismos sirven de base para sostener un personal enormemente animado dentro de la Institución, para que se logren cumplir las metas organizacionales y particulares de cada integrante de la comunidad educativa.

La presente investigación se justifica por la consideración de indagar las propiedades de la cultura organizacional existente en las organizaciones educativas de la RED N° 04 a sabiendas de los acontecimientos que este aspecto puede crear en el desarrollo de sus integrantes. De ahí que tienen la posibilidad de producirse decisiones que permitan el mejoramiento continuo de la educación en la comunidad donde se encuentran estas instituciones.

Justificación teórica: La exploración quiere dar información teórica importante en relación a la civilización organizacional consultando autores reconocidos, de esta forma, contar con información actualizada respecto al desarrollo docente que respondan a las pretensiones de estudio importante de los alumnos, es decir, que prepare a las nuevas generaciones para enfrentar los retos de una sociedad futura todavía en creación, para nuestra exploración los teóricos que se tuvo presente son Marcione y Martín para la variable cultura organizacional y Valdez para la variable desarrollo docente.

Justificación metodológica: Los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos empleados en esta investigación va servir para recopilar los datos, una vez demostrado su validez y confiabilidad, el estudio servirá de referente metodológico para otros trabajos relacionados con el tema

Justificación práctica: Los resultados de la exploración van a poder ser usados para los procesos de idealización institucional, organización y manejo de elementos humanos, para tener una escuela transformada en espacios de estudio de valores democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el entender y la ciencia, de promoción del emprendimiento y de una ciudadanía fundamentada en derechos.

Justificación Social: Los beneficiarios directos e indirectos de la exploración van a ser los alumnos, docentes, padres de familia y la red social local. Contribuirá en la satisfacción de inconvenientes y agrado de los individuos logrando el mejoramiento de su calidad de vida.

1.6 Hipótesis

Las hipótesis planteadas en una exploración conforman, según Almeida y Freire (2007), las explicaciones o resoluciones más plausibles para la cuestión o cuestiones que se quieren explotar en la exploración, teniendo en cuenta los mismos autores que las conjeturas son simples y hacen la conexión entre la teoría y la verdad, orientando la exploración

El desarrollo de formulación de las conjeturas de esta exploración va a poder considerarse de carácter deductivo porque tiene por base suposiciones implícitas a teorías que ya están y que hacen parte del campo teórico de esta exploración

Hipótesis general

H₁ Existe una relación significativa y positiva entre el nivel de la cultura organizacional y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

Hipótesis específicas

H₁. Existe una relación significativa y positiva entre el nivel de reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

H₂. Existe una relación significativa entre el nivel de la comunicación y equidad organizacional y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

H₃. Existe una relación significativa y positiva entre el nivel de credibilidad de los directivos y relaciones humanas y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

H₄. Existe una relación significativa y positiva entre el nivel liderazgo en la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

1.7 Objetivos

En este caso concreto, sería más conveniente construir los objetivos teniendo como base esencialmente las limitaciones y sugerencias de investigaciones anteriores y en problemas prácticos visibles en el funcionamiento de las organizaciones escolares.

Objetivo general

Determinar la relación entre la Cultura Organizacional y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04. San Juan de Lurigancho 2018.

Objetivos Específicos

Determinar la relación entre el nivel de reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

Determinar la relación entre el nivel de la comunicación y equidad organizacional y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

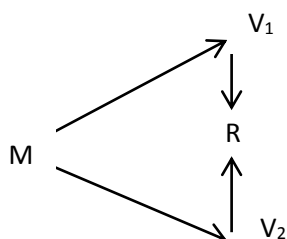
Determinar la relación entre el nivel de credibilidad de los directivos y relaciones humanas y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

Determinar la relación entre el nivel liderazgo en la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la investigación

El diseño de estudio es no experimental transeccional descriptivo correlacional. Este tipo de diseño trata de formar el nivel de relación o asociación que existe entre la variable 1 (cultura organizacional) con la variable 2 (desempeño docente). A continuación, se detalla en un gráfico, el diseño de estudio, para mejor entendimiento:



Dónde:

M = Muestra

V₁ = Cultura organizacional

V₂ = Desempeño docente

Según Hernández Sampieri (2014) explica que el diseño No Experimental se realiza sin manipular deliberadamente las variables.

En este diseño se observarán los fenómenos tal y como se darán en su contexto natural, para después analizarlos.

El diseño de investigación Transeccional o transversal consiste en la recolección de datos. Su propósito será describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Tipo de estudio

Es descriptivo, este es definido por Ander – Egg (1982) como la exploración que "radica en caracterizar un fenómeno o circunstancia concreta detallando sus aspectos más peculiares o diferenciadores" (p. 61). Esta clase de exploración descriptiva busca saber el nivel de relación que existe entre las cambiantes y sus dimensiones.

2.2. Definición de variables

Las variables consideradas en el presente estudio fueron la cultura organizacional y el desempeño docente. Ahora se pretende detectar la cultura organizacional y relacionarla con la docencia, ya que, es de enorme consideración para comprender el desempeño de la institución; el interés indispensable radica en que el nivel de

desarrollo de los docentes frecuentemente se ve influido por los valores, práctica y formas que en una institución existen

El objetivo de la presente investigación fue determinar si existe relación entre la cultura organizacional y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas de primaria, de la RED N° 04 San Juan de Lurigancho – Lima

Variables

Variable uno: cultura organizacional

Definición conceptual.

Marcone y Martín (2003) consideran que la cultura organizacional es el conjunto de supuestos, creencias, valores y normas que comparten los miembros de una organización

Definición operacional

Conjunto de las características de cultura organizacional que están en sus dimensiones de Percepción del docente medida a través de reacción positiva o reacción negativa, la Disposición al logro de los objetivos y metas que se observa a través de la vocación al trabajo, el establecimiento del tiempo, el área de trabajo, el uso de los recursos materiales y el uso adecuado de recursos humanos. Observable a través de dimensión de la manera de hacer las cosas teniendo en cuenta el cumplimiento de horario, la buena comunicación entre sus pares y supervisados. Se observa a través de los Valores que posee el docente y su responsabilidad. La Creencias y el Compromiso con su organización El comportamiento del docente dentro de la organización demostrando su confianza, Sentido de pertenencia, Integración y Productividad

Variable dos: desempeño docente

Definición conceptual

Es toda acción realizada o ejecutada por el docente, que se le ha asignado como responsabilidad y que será evaluado en base a su cumplimiento en las aulas de clase (Valdés 2000).

Definición operacional

Es el logro a metas eficientes y eficaces en el docente medido a través de la: Capacidad Pedagógica, medido a través del dominio y organización del contenido del área que dicta y a la utilización de los materiales educativos con los que enseña; la emocionalidad medida a través del respeto a las opiniones de los demás, promoviendo una actitud crítica teniendo un equilibrio emocional y siendo asertivo; responsabilidad en el desempeño de sus funciones medido a través de su asistencia y puntualidad tanto en la escuela como en el aula, cumpliendo con la normativa y teniendo un grado de autonomía en su labor docente y las relaciones interpersonales con la institución educativa medido a través de su preocupación y comprensión de los problemas de sus estudiante estableciendo una reacción de confianza con todos los miembros de la comunidad educativa.

Tabla 1

Operacionalización de la variable Cultura Organizacional

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala	Niveles y rango	
Variable 1 CULTURA ORGANIZACIONAL	Marcone y Martín (2003), la cultura organizacional es el conjunto de supuestos, creencias, valores y normas que comparten los miembros de una organización	Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito.	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso y entusiasmo en el logro de objetivos. • Reconocimiento del esfuerzo. • Entropía y neguentropía organizacional. 	Ordinal Likert. Índices:	Bajo	93 - 144
		Comunicación y equidad organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación e integración del personal • Comunicación y evolución histórica de la escuela. • Reconocimiento y equidad en la recompensa 	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Alto	145 - 158
		Credibilidad de los directivos y relaciones humanas	<ul style="list-style-type: none"> • Énfasis en las relaciones humanas. • Credibilidad y aprendizaje organizacional. • Equidad en la vida escolar. 		Muy alto	159 - 200
		Liderazgo en la gestión directiva	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente favorable al Desempeño. • Superación y compromiso con la tarea educativa. • Liderazgo en la gestión educativa. 			

Nota: Tomado de Rodolfo Marcone Trigo (Universidad de Playa Ancha – Chile, 2003)

Tabla 2

Operacionalización de la variable Desempeño docente

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala	Nieles y rango
variable 2 Desempeño docente	Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el propósito de corroborar y apreciar el efecto educativo que produce en los estudiantes el despliegue de sus habilidades pedagógicas, su emocionalidad, compromiso laboral y la naturaleza de sus relaciones entre personas con estudiantes, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. (Valdés 2000)	Capacidades Pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio y organización del contenido • Empleo de dinámicas de grupo y de materiales auxiliares. • Orientación a estudiantes • Cumplimiento de programación • Sistema de evaluación 	Ordinal Likert.	Bajo 84 - 149
				Índices:	Alto 150 - 157
		Emocionalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura humanista • Respeto de opiniones de los demás • Promueve actitud crítica • Asertividad y equilibrio emocional • Genera ambiente democrático. 	1.Totalmente en desacuerdo 2.En desacuerdo 3.Indiferente 4.De acuerdo 5.Totalmente de acuerdo	Muy alto 158 - 192
		Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases • Superación y compromiso con la tarea educativa. • Grado de autonomía profesional en su labor docente • Cumplimiento con la normativa • Participación en las sesiones metodológicas de reflexión docente 		
		Relaciones interpersonales con la comunidad educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de confianza, preocupación y comprensión de los problemas de sus estudiantes. • Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los estudiantes. • Preocupación por problemas de la comunidad. • Participación en eventos de la comunidad. • Actitud activa participativa con los padres de familia. 		

Nota: Tomado de Héctor Valdés Veloz. (Instituto Central de Ciencias Pedagógicas.)

2.3. Población y Muestra

El Muestreo fue no probabilístico. Hernández, et al, (2003) afirma “Las muestras no probabilísticas, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección informal. Se utilizan en muchas investigaciones, y a partir de ellas, se hacen inferencias sobre la población” (p.326).

Los criterios para la determinación de la muestra.

Para la consideración de la muestra se tiene presente los siguientes criterios de inclusión: Instituciones educativas del nivel primaria pertenecientes a la RED N° 4 de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho

Tabla 3

Población y muestra

Instituciones Educativa	Personal		Total
	Directivo	Docente	
Nº 0092 “AN”	03	35	38
Nº 128 “LL”	02	17	19
Nº 170 “SRS”	01	13	14
Nº 171 -7 “C”	01	07	08
TOTAL	09	70	79

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Fichas bibliográficas, se buscó información de libros y tesis para elaborar el marco teórico y antecedentes.

Fichas de tesis, se acudió a bibliotecas para la búsqueda de antecedentes.

Software, se empleó el SPSS para obtener la muestra de la unidad de análisis, obtención de frecuencias por cada ítem y variable, análisis de confiabilidad, contrastación de hipótesis, etc.

Matriz de consistencia, se empleó para la elaboración de la operacionalización de variables e instrumentos.

Instrumentos

Los instrumentos que hemos utilizado son dos cuestionarios: uno para cultura organizacional y el otro para desempeño docente.

Ficha técnica

Denominación: Cuestionario sobre cultura organizacional

Autor: Rodolfo Marcone Trigo (Universidad de Playa Ancha – Chile, 2003)

Procedencia: Universidad de Playa Ancha de Chile

Año: 2003

Adaptación Carmen Francia Gutiérrez y Hector Francia Gutierrez

Año: 2018

Estructura. Está conformada por 40 ítems (ver anexos). Las dimensiones que mide el inventario son:

Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito.

Comunicación y equidad organizacional

Credibilidad de los directivos y relaciones humanas

Liderazgo en la gestión directiva

Objetivo: Recolectar datos de opinión de docentes respecto a cómo perciben la cultura organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018.

Administración: Se aplicara en forma individual o colectiva y el tiempo de aplicación es aproximadamente de 30 minutos.

Se utilizara la Escala de Likert, para valorar los ítems y es como sigue:

Siempre	05
Frecuentemente	04
Algunas veces	03
Ocasionalmente	02
Nunca	01

Muestra de tipificación: 79 docentes

Validez de contenido: Juicio de expertos: aplicable

Confiabilidad: Valor del Alfa de Cronbach = 0,921

Ficha técnica

Denominación: Cuestionario sobre Desempeño docente

Autor: Héctor Valdés Veloz. (Instituto Central de Ciencias Pedagógicas)

Año: 2000

Adaptación Carmen Francia Gutiérrez y Hector Francia Gutierrez

Año: 2018

Estructura. Está conformada por 40 ítems (ver anexos). Las dimensiones que mide el inventario son:

Capacidades pedagógicas

Emocionalidad

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.

Relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Objetivo: Medir el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018.

Administración: Se aplicara en forma individual o colectiva y el tiempo de aplicación es aproximadamente de 30 minutos.

Se utilizara la Escala de Likert, para valorar a los ítems de la siguiente manera:

Totalmente de acuerdo	05
De acuerdo	04
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	03
En desacuerdo	02
Totalmente en desacuerdo	01

Muestra de tipificación: 79 docentes

Validez de contenido: Juicio de expertos: aplicable

Confiabilidad: Valor del Alfa de Cronbach = 0,920

El instrumento validado por el juicio de expertos, es el cuestionario sobre estilos de liderazgo directivo y desempeño docente, como a continuación se detalla:

Tabla 4

Apreciación de los expertos de los instrumentos de investigación

Nº	Experto	Estilo de liderazgo directivo	Desempeño docente
1.	Dr. Delgado Arenas Raúl	<i>Alto</i>	<i>Alto</i>
2.	Dr. Huamán Quincho Hugo Nelson	<i>Muy Alto</i>	<i>Muy Alto</i>
3.	Dra. Avila Marín Isabel Cristina	<i>Muy Alto</i>	<i>Muy Alto</i>

La validez de los instrumentos, señalan que tanto el cuestionario sobre estilos de liderazgo Directivo como el cuestionario sobre desempeño docente, obtuvieron una validez alta que indica una alta eficacia; por lo que se determinó la aplicación de ambos instrumentos.

Tabla 5

Nivel de confiabilidad de los instrumentos de la investigación

Nº	Instrumentos	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
1	Cuestionario sobre cultura organizacional	0.921	40
2	Cuestionario sobre desempeño docente	9.20	40

El Nivel de confiabilidad se dio con el estadístico Alfa de Cronbach en los cuales se obtuvo los siguientes resultados:

Cuestionario sobre liderazgo directivo es 0,921

Cuestionario sobre desempeño docente es 0,920.

Se pudo confirmar que ambos instrumentos tienen una alta confiabilidad.

2.5. Método de análisis de datos

Los datos fueron analizados por medio de la estadística descriptiva, luego de obtenidos los datos cuantificados y organizados por el programa del SPSS 24. En el examen de los datos se emplearon la estadística descriptiva e inferencial, ya que se debía comprobar las conjeturas de exploración planteadas. Además, se usaron los procedimientos hipotético- deductivo.

El resultado del examen de los datos se muestra en forma descriptiva e inferencial, usando tablas de frecuencias y gráficos estadísticos (gráfico de barras), para exhibir los hallazgos más significativos. Las medidas estadísticas calculadas son la media y la desviación nivel.

En el examen inferencial se usaron las siguientes pruebas estadísticas: Prueba de Kolmogorov - Smirnov, en la verificación de la normalidad de los datos. Coeficiente de correlación Rho Spearman, para el contraste de conjetura.

Todas las pruebas de conjetura se han realizado con los puntajes directos de cada variable o sus dimensiones, usando el coeficiente de correlación Rho Spearman, estableciendo antes un nivel de significancia: $\alpha = .05$ (5% de error).

2.6. Consideraciones éticas

Según las propiedades de la investigación se tuvo presente los puntos éticos que son fundamentales, ya que, se trabajaron con docentes, antes de aplicar los instrumentos en las instituciones educativa se contó con la autorización correspondiente de parte de la dirección así mismo se contó con el consentimiento informado de los docentes.

III. RESULTADOS

3.1. Estadística descriptiva

Análisis descriptivo de los resultados de la variable cultura organizacional

Tabla 6

Distribución de los niveles de la dimensión reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito de las Instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	25,3	25,3	25,3
	Alto	31	39,2	39,2	64,6
	Muy alto	28	35,4	35,4	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

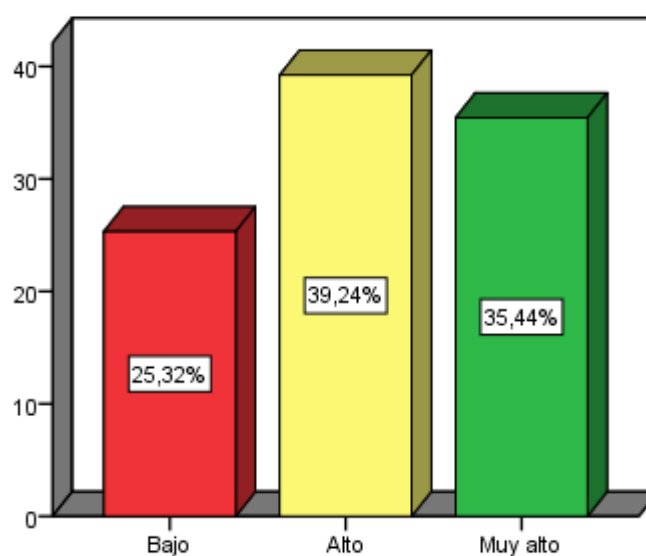


Figura 1 Distribución de los niveles de la dimensión Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito de las Instituciones educativas del nivel primario de la RED N. ° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

Interpretación:

En la tabla 6 y figura 1 se observa que los docentes han respondido sobre si el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito contribuirá a la mejora en las Instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018, bajo (25.32 %), alto (39.24 %), muy alto (35.44 %).

Tabla 7

Distribución de los niveles de la dimensión comunicación y equidad organizacional de las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	27,8	27,8	27,8
	Alto	33	41,8	41,8	69,6
	Muy alto	24	30,4	30,4	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

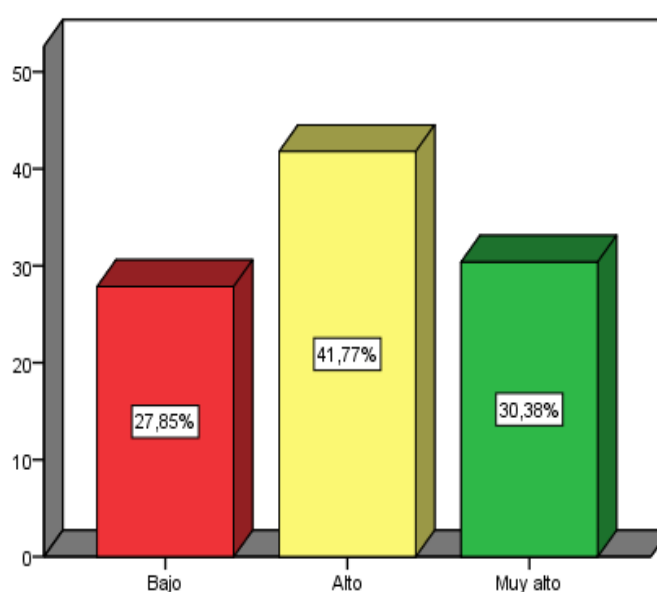


Figura 2 Distribución de los niveles de la dimensión comunicación y equidad organizacional de las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N.º 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018

Interpretación:

En la tabla 7 y figura 2 se observa que los docentes han respondido sobre si la comunicación y equidad organizacional contribuirá a la mejora en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018, bajo (27.85 %), alto (41.77 %), muy alto (30.38 %).

Tabla 8

Distribución de los niveles de la dimensión credibilidad de los directivos y relaciones humanas de las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	24,1	24,1	24,1
	Alto	35	44,3	44,3	68,4
	Muy alto	25	31,6	31,6	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

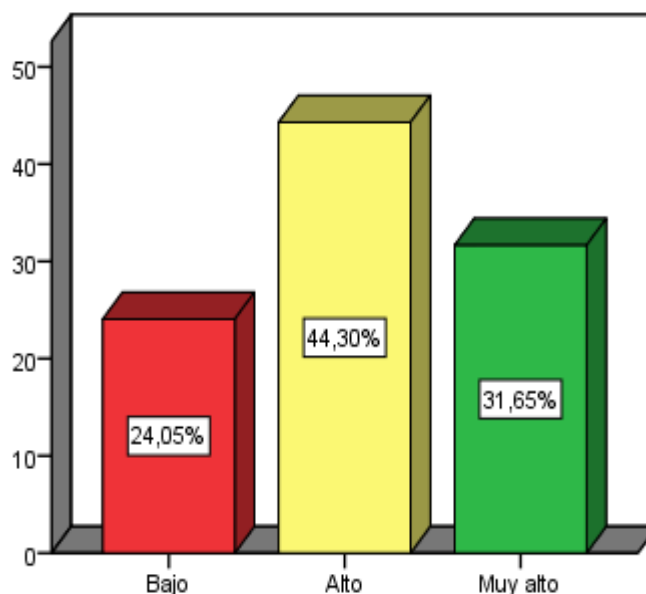


Figura 3 Distribución de los niveles de la dimensión credibilidad de los directivos y relaciones humanas de las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N.º 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018

Interpretación:

En la tabla 8 y figura 3 se observa que los docentes han respondido sobre si la credibilidad de los directivos y relaciones humanas contribuirá a la mejora en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018, bajo (24.05 %), alto (44.3 %), muy alto (31.65 %).

Tabla 9

Distribución de los niveles de la dimensión liderazgo en la gestión directiva de las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	30,4	30,4	30,4
	Alto	32	40,5	40,5	70,9
	Muy alto	23	29,1	29,1	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

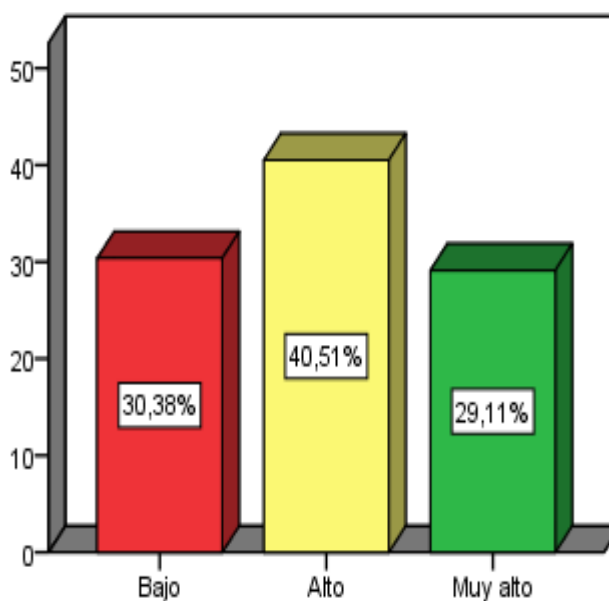


Figura 4 Distribución de los niveles de la dimensión liderazgo en la gestión directiva de las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N.º 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

Interpretación:

En la tabla 9 y figura 4 se observa que los docentes han respondido sobre si liderazgo en la gestión directiva contribuirá a la mejora en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018, bajo (30.38 %), alto (40.51 %), muy alto (29.11 %).

Tabla 10

Distribución de los niveles de la cultura organizacional de las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	21,5	21,5	21,5
	Alto	35	44,3	44,3	65,8
	Muy alto	27	34,2	34,2	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

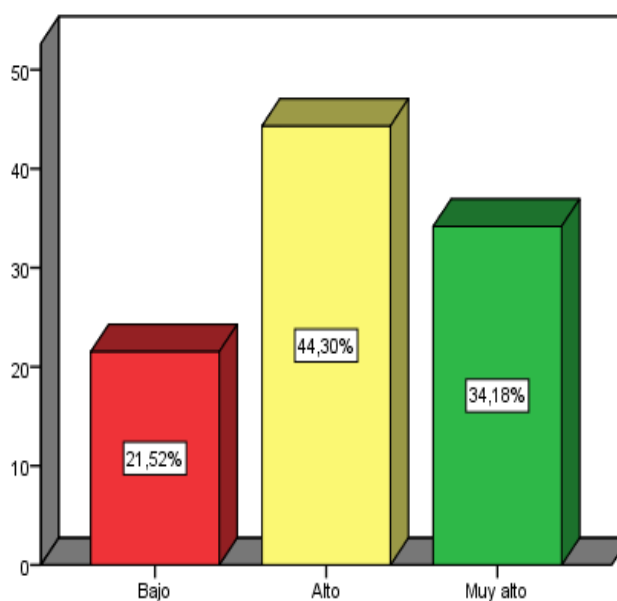


Figura 5 Distribución de los niveles de la cultura organizacional de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

Interpretación:

En la tabla 10y figura 5 se observa que los docentes han respondido sobre si la cultura organizacional contribuirá a la mejora en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018, bajo (30.38 %), alto (40.51 %), muy alto (29.11 %).

Análisis descriptivo de los resultados de la variable desempeño docente

Tabla 11

Distribución de los niveles de la dimensión capacidades pedagógicas de los docentes en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	18	22,8	22.8	22.8
	Alto	30	38,0	38.0	60.8
	Muy alto	31	39,2	39.2	100.0
	Total	79	100,0	100,0	

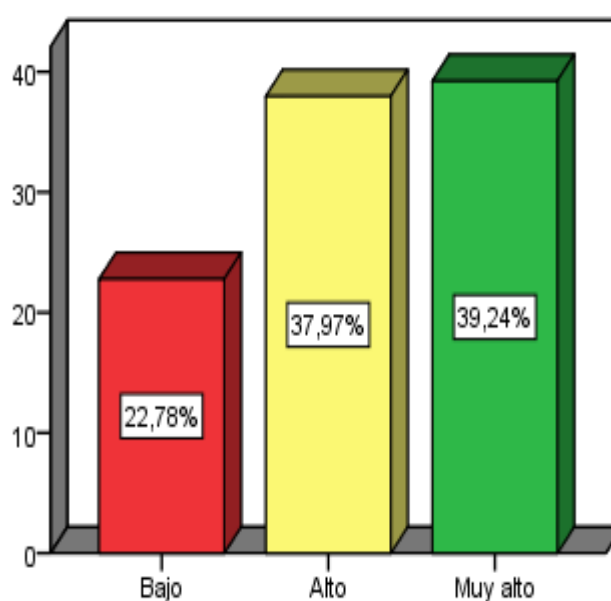


Figura 6 Distribución de los niveles de la dimensión capacidades pedagógicas de los docentes en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de – Lima 2018

Interpretación:

En la tabla 11 y figura 6 se observa que los docentes han respondido sobre si las capacidades pedagógicas contribuirán a la mejora de su desempeño en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018, bajo (22.78 %), alto (37.87 %), muy alto (39.24 %).

Tabla 12

Distribución de los niveles de la dimensión emocionalidad de los docentes en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	27,8	27,8	27,8
	Alto	27	34,2	34,2	62,0
	Muy alto	30	38,0	38,0	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

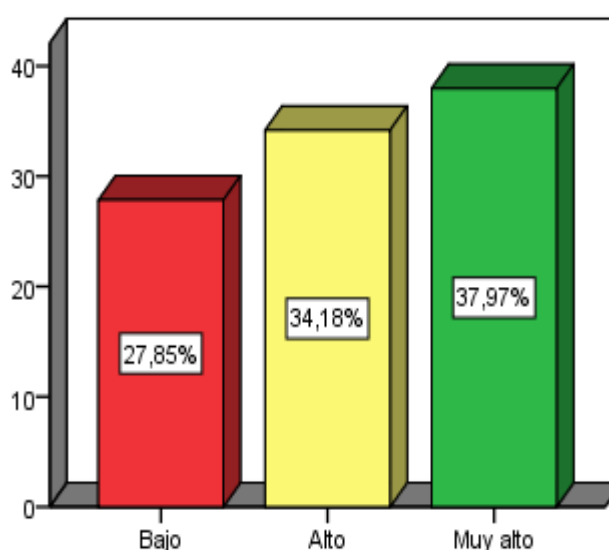


Figura 7 Distribución de los niveles de la dimensión emocionalidad de los docentes en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N.º 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

Interpretación:

En la tabla 12 y figura 7 se observa que los docentes han respondido sobre si la emocionalidad contribuirá a la mejora de su desempeño en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018, bajo (27.85 %), alto (34.18 %), muy alto (37.97 %).

Tabla 13

Distribución de los niveles de la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones docentes en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	25,3	25,3	25,3
	Alto	32	40,5	40,5	65,8
	Muy alto	27	34,2	34,2	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

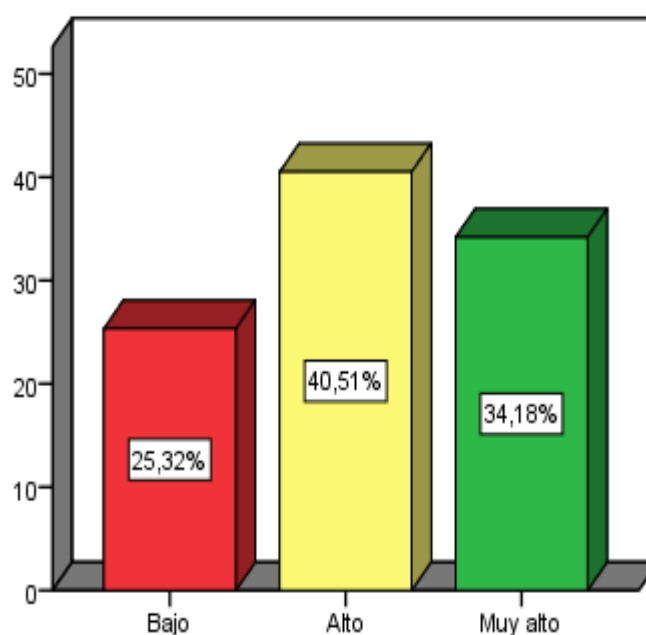


Figura 8 Distribución de los niveles de la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones docentes en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N.º 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

Interpretación:

En la tabla 13 y figura 8 se observa que los docentes han respondido sobre si la responsabilidad en el desempeño de sus funciones docentes contribuirá a la mejora de su desempeño en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018, bajo (25.32 %), alto (40.51%), muy alto (34.18 %).

Tabla 14

Distribución de los niveles de la dimensión relaciones interpersonales con la comunidad educativa en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	30,4	30,4	30,4
	Alto	28	35,4	35,4	65,8
	Muy alto	27	34,2	34,2	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

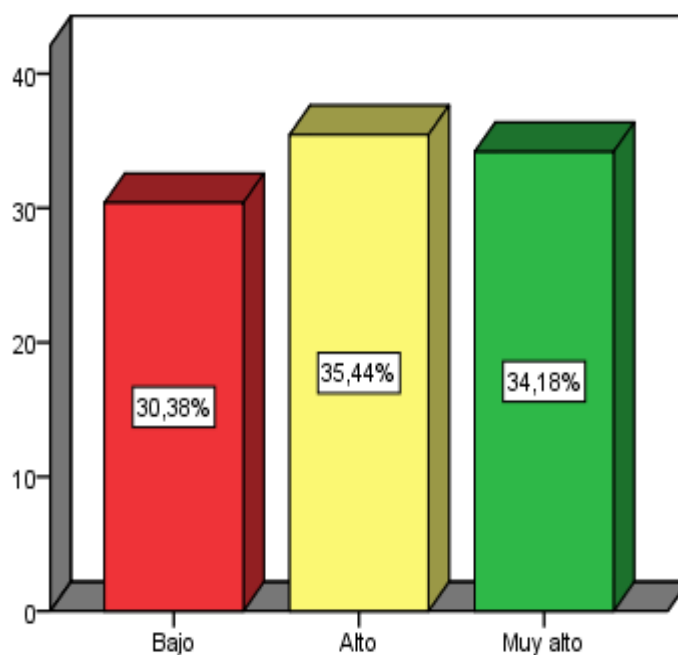


Figura 9 Distribución de los niveles de la dimensión relaciones interpersonales con la comunidad educativa en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N.º 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

Interpretación:

En la tabla 14 y figura 9 se observa que los docentes han respondido sobre si las *relaciones interpersonales con la comunidad educativa* contribuirán a la mejora de su desempeño en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018, bajo (30.38 %), alto (35.44%), muy alto (34.18 %).

Tabla 15

Distribución de los niveles del desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	19,0	19,0	19,0
	Alto	33	41,8	41,8	60,8
	Muy alto	31	39,2	39,2	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

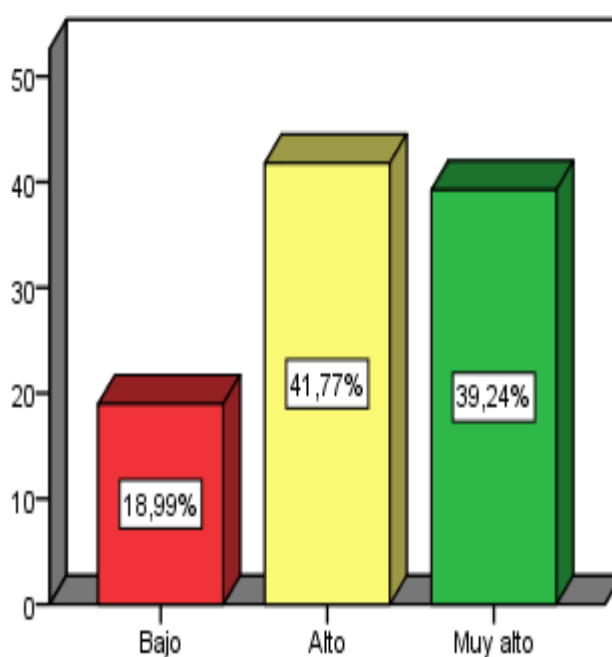


Figura 10 Distribución de los niveles del desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N.º 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

Interpretación:

En la tabla 15 y figura 10 se observa que los docentes han respondido sobre si el *desempeño docente* contribuirá a la mejora en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018, bajo (18.99 %), alto (41.77 %), muy alto (39.24 %).

Tabla 16

*Tabla cruzada cultura organizacional * desempeño docente*

		Desempeño docente			Total
		Bajo	Alto	Muy alto	
Cultura organizacional	Bajo	8,9 %	6,3 %	6,3 %	21,5 %
	Alto	8,9 %	26,6 %	8,9 %	44,3 %
	Muy alto	1,3 %	8,9 %	24,1 %	34,2 %
Total		19,0 %	41,8 %	39,2 %	100,0 %

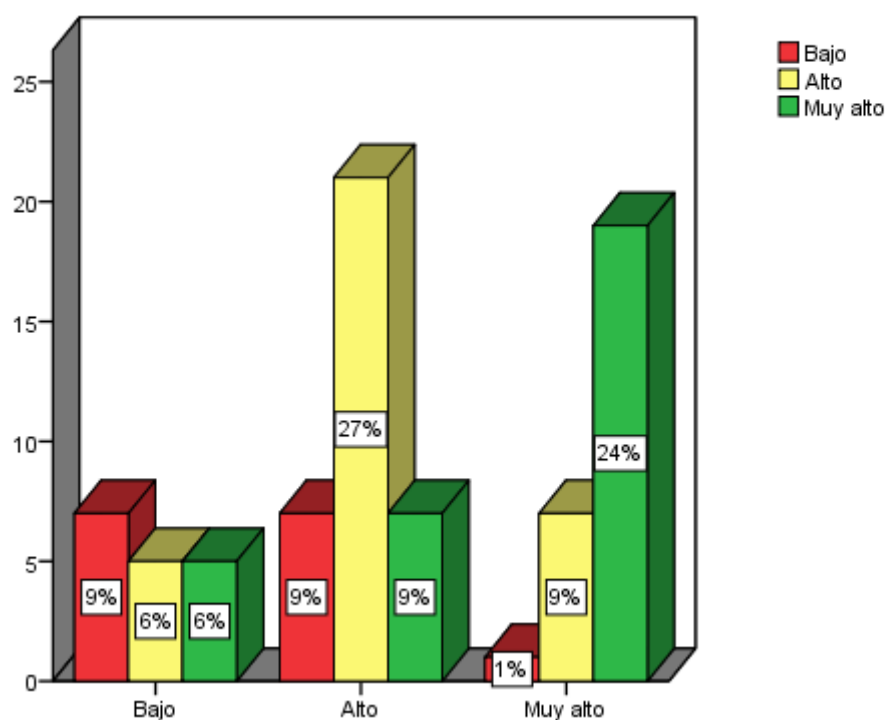


Figura 11 Distribución de los niveles de la cultura organizacional y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N.º 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

Interpretación

El 27 % de los docentes con nivel de desempeño docente alto son docentes que tiene una cultura organizacional alta, el 24 % de los docentes con nivel de desempeño muy alto son docentes que tienen una cultura organizacional alta. Mientras que 9 % de los docentes con nivel de desempeño bajo son docentes que tiene una cultura organizacional baja.

Tabla 17

*Tabla cruzada: Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito*desempeño docente*

		Desempeño docente			Total
		Bajo	Alto	Muy alto	
<i>Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito</i>	Bajo	12,7 %	5,1 %	7,6 %	25,3 %
	Alto	3,8 %	29,1 %	6,3 %	39,2 %
	Muy alto	2,5 %	7,6 %	25,3 %	35,4 %
Total		19,0 %	41,8 %	39,2 %	100,0 %

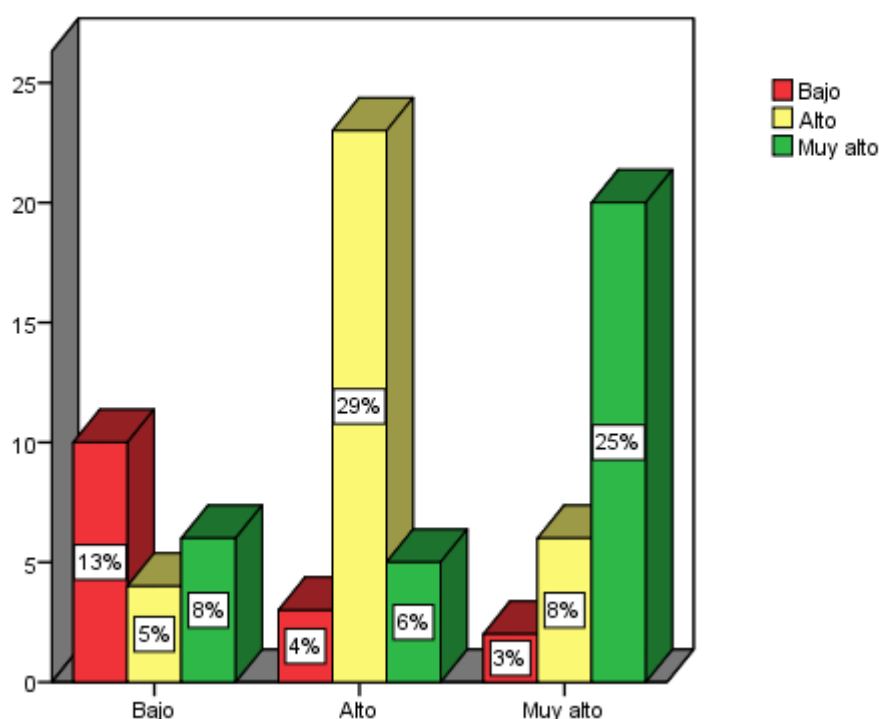


Figura 12 Distribución de los niveles del Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N.º 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

Interpretación

El 29 % de los docentes con nivel de desempeño docente alto son docentes que presentan un reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito alto, el 25 % de los docentes con nivel de desempeño muy alto son docentes que presentan un reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito muy alto. Mientras que 13 % de los docentes con nivel de desempeño bajo son docentes que presentan un reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito bajo.

Tabla 18

Tabla cruzada comunicación y equidad organizacional *desempeño docente

			desempeño docente			Total
			Bajo	Alto	Muy alto	
<i>comunicación y equidad organizacional</i>	Bajo		10,1 %	10,1 %	7,6 %	27,8 %
	Alto		7,6 %	21,5 %	12,7 %	41,8 %
	Muy alto		1,3 %	10,1 %	19,0 %	30,4 %
Total			19,0 %	41,8 %	39,2 %	100,0 %

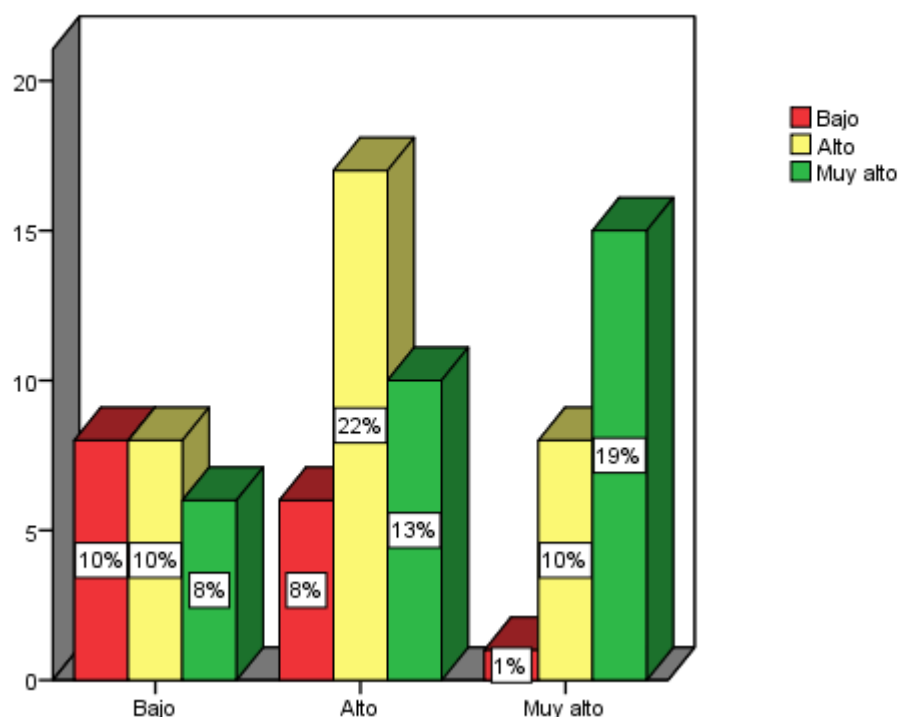


Figura 13 Distribución de los niveles de comunicación y equidad organizacional y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

Interpretación

El 21.5 % de los docentes con nivel de desempeño docente alto son docentes que presentan una *comunicación y equidad organizacional* alta, el 19.0 % de los docentes con nivel de desempeño muy alto son docentes que presentan una *comunicación y equidad organizacional* muy alta. Mientras que 10.1 % de los docentes con nivel de desempeño bajo son docentes que presentan una *comunicación y equidad organizacional* baja.

Tabla 19

Tabla cruzada credibilidad de los directivos y relaciones humanas*desempeño docente

		desempeño docente			Total
		Bajo	Alto	Muy alto	
Credibilidad de los directivos y relaciones humanas	Bajo	8,9 %	8,9 %	6,3 %	24,1 %
	Alto	8,9 %	24,1 %	11,4 %	44,3 %
	Muy alto	1,3 %	8,9 %	21,5 %	31,6 %
Total		19,0 %	41,8 %	39,2 %	100,0 %

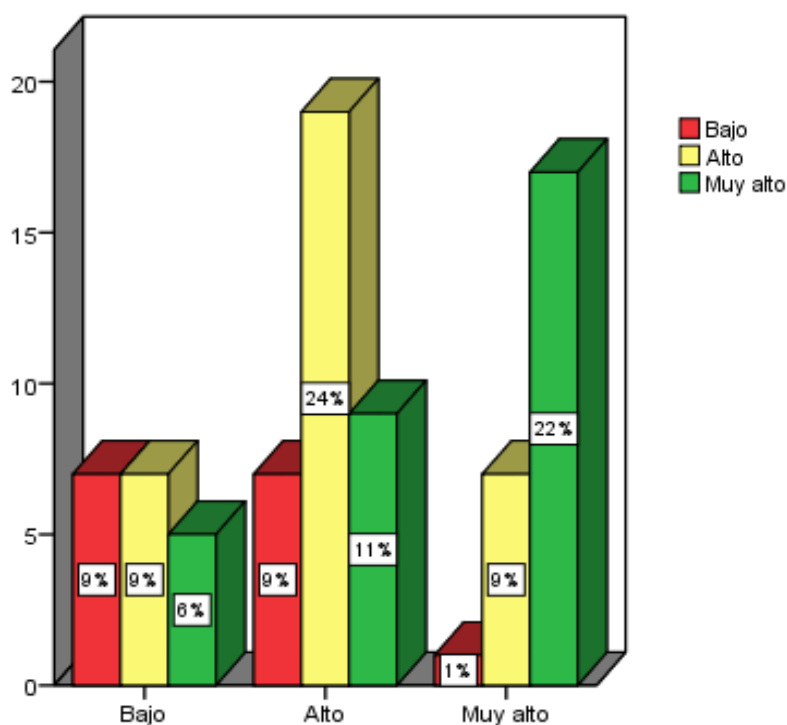


Figura 14 Distribución de los niveles de la credibilidad de los directivos y relaciones humanas y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N.º 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

Interpretación

El 21.5 % de los docentes con nivel de desempeño docente muy alto son docentes que creen en los directivos y presenta relaciones humanas muy alta, el 24.1 % de los docentes con nivel de desempeño alto son docentes que creen en los directivos y presenta relaciones humanas altas. Mientras que 8.9 % de los docentes con nivel de desempeño bajo son docentes que no creen en los directivos y presentan relaciones humanas baja.

Tabla 20

Tabla cruzada liderazgo en la gestión directiva*desempeño docente

		desempeño docente			Total
		Bajo	Alto	Muy alto	
Liderazgo en la gestión directiva	Bajo	12,7 %	11,4 %	6,3 %	30,4 %
	Alto	5,1 %	21,5 %	13,9 %	40,5 %
	Muy alto	1,3 %	8,9 %	19,0 %	29,1 %
Total		19,0 %	41,8 %	39,2 %	100,0 %

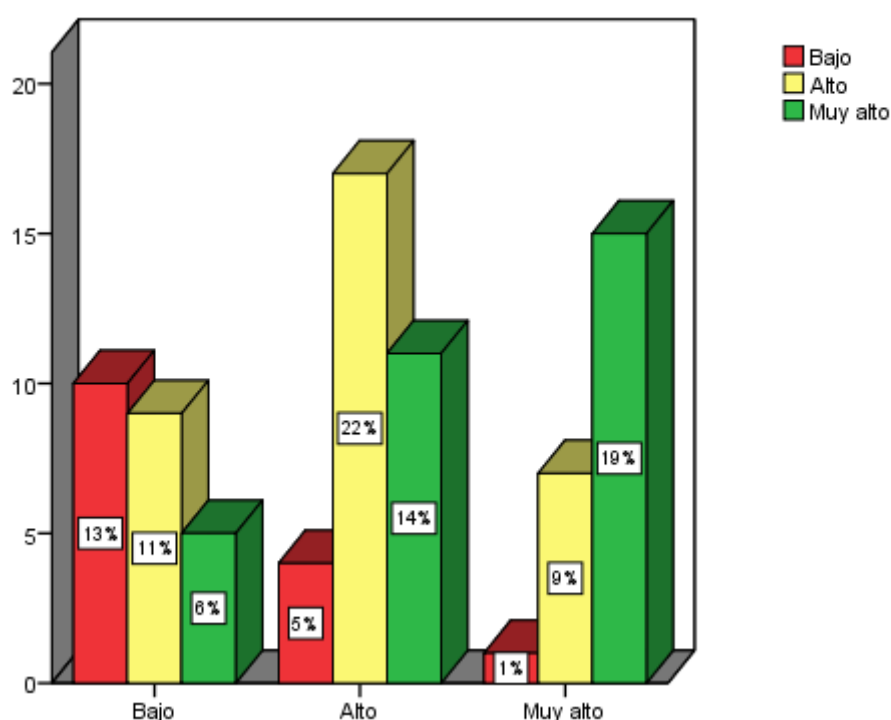


Figura 15 Distribución de los niveles del liderazgo en la gestión directiva y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N.º 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

Interpretación

El 21.5 % de los docentes con nivel de desempeño docente alto son docentes que opinan que el liderazgo en la gestión directiva es alto, el 19.0 % de los docentes con nivel de desempeño muy alto son docentes que opinan que el liderazgo en la gestión directiva es muy alto. Mientras que 12.7 % de los docentes con nivel de desempeño bajo son docentes que opinan que el liderazgo en la gestión directiva es bajo.

Prueba de Normalidad

Para determinar que tratamiento estadístico que se va a utilizar, se tiene que realizar la prueba de normalidad, para saber los datos obtenidos provienen o no, de una distribución normal.

H₀: Los datos provienen de una distribución normal

H₁: Los datos no provienen de una distribución normal

Nivel de significancia 0.05

Tabla 21

Resultados del prueba de bondad de ajuste para las variables de estudio

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Reconocimiento de esfuerzo como factor de éxito	,230	79	,000
Comunicación y equidad organizacional	,209	79	,000
Credibilidad de los directivos y relaciones humanas	,224	79	,000
Liderazgo en la gestión directiva	,203	79	,000
Capacidades pedagógicas	,252	79	,000
Emocionalidad	,246	79	,000
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	,223	79	,000
Relaciones interpersonales con la comunidad educativa	,225	79	,000
Desempeño docente	,252	79	,000
Cultura organizacional	,226	79	,000

Interpretación

En la tabla 21 se aprecia la prueba de normalidad de la cultura organizacional (Reconocimiento de esfuerzo como factor de éxito, Comunicación y equidad organizacional, Credibilidad de los directivos y relaciones humanas, Liderazgo en la gestión directiva) y desempeño docente, que los datos de: la cultura organizacional y sus dimensiones no siguen una distribución normal. Asimismo, se encontró que los datos de desempeño docente tampoco siguen una distribución normal pues para ambas variables $p < 0.05$ rechazándose la hipótesis nula. Por lo tanto, se procedió a aplicar la inferencia estadística no paramétrica: prueba estadística de correlación de Spearman

3.2. Contrastación de las hipótesis

Hipótesis general

H₁ Existe una relación significativa y positiva entre el nivel de la cultura organizacional y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

Tabla 22

Correlación de Spearman entre la cultura organizacional y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

			Desempeño Docente	Cultura Organizacional
Rho de Spearman	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	1,000	,428**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	,428**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Del análisis de la correlación entre las variables cultura organizacional y el desempeño docente utilizando el coeficiente de correlación por rangos de Spearman, con un nivel de significación de 0.000, cuyos resultados estadísticos se presentan en la tabla 22, se evidencian que, si existe una correlación significativa entre la cultura organizacional y el grado de confianza, ya que se obtuvo una correlación de 0.428, y con un nivel de confianza del 99 %. De acuerdo con los resultados obtenidos se admite que existe una relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente, en las instituciones educativas de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

Hipótesis específica 1

H₁. Existe una la relación significativa y positiva entre el nivel de reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

Tabla 23

Correlación de Spearman entre el nivel de reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018

			Reconocimiento de esfuerzo como factor de éxito	Desempeño docente
Rho de Spearman	Reconocimiento de esfuerzo como factor de éxito	Coeficiente de correlación	1,000	,452**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	desempeño docente	Coeficiente de correlación	,452**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Del análisis de la correlación entre el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y el nivel de desempeño docente utilizando el coeficiente de correlación por rangos de Spearman, con un nivel de significación de 0.000, cuyos resultados estadísticos se presentan en la tabla 23, se evidencian que si existe una correlación significativa entre el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y el grado de confianza, ya que se obtuvo una correlación de 0.452, y con un nivel de confianza del 99%. Se acepta la relación entre el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y el desempeño docente, en las instituciones educativas de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

Hipótesis específica 2

H₂. Determinar la relación entre el nivel de la comunicación y equidad organizacional y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

Tabla 24

Correlación de Spearman entre el nivel de la comunicación y equidad organizacional y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

			Desempeño docente	Comunicación y equidad organizacional
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,346**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	79	79
	Comunicación y equidad organizacional	Coeficiente de correlación	,346**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	79	79

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Del análisis de la correlación entre la comunicación y equidad organizacional y el nivel de desempeño docente utilizando el coeficiente de correlación por rangos de Spearman, con un nivel de significación de 0.000, cuyos resultados estadísticos se presentan en la tabla 24, se evidencian que, si existe una correlación significativa entre la comunicación y equidad organizacional y el grado de confianza, ya que se obtuvo una correlación de 0.346, y con un nivel de confianza del 99%. Se admite la relación entre la comunicación y equidad organizacional y el desempeño docente, en las instituciones educativas de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

Hipótesis específica 3

H₃. Existe una relación significativa y positiva entre el nivel de credibilidad de los directivos y relaciones humanas y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

Tabla 25

Correlación de Spearman entre el nivel de credibilidad de los directivos y relaciones humanas y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018

			Desempeño docente	Credibilidad de los directivos y relaciones humanas
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,392**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Credibilidad de los directivos y relaciones humanas	Coeficiente de correlación	,392**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

El análisis de la correlación entre la credibilidad de los directivos y relaciones humanas con el nivel de desempeño docente, utilizando el coeficiente de correlación por rangos de Spearman, con un nivel de significación de 0.000, cuyos resultados estadísticos se presentan en la tabla 25, se evidencian que si existe una correlación significativa entre la credibilidad de los directivos y relaciones humanas y el grado de confianza, ya que se obtuvo una correlación de 0.392, y con un nivel de confianza del 99 %. Se acepta la relación entre la credibilidad de los directivos y relaciones humanas, con el desempeño docente.

Hipótesis específica 4

H₄. Existe una relación significativa y positiva entre el nivel de liderazgo en la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018

Tabla 26

Correlación de Spearman entre el nivel de liderazgo en la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018

			desempeño docente	liderazgo en la gestión directiva
Rho de Spearman	desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,422**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	liderazgo en la gestión directiva	Coeficiente de correlación	,422**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Del análisis de la correlación entre el liderazgo en la gestión directiva y el nivel de desempeño docente utilizando el coeficiente de correlación por rangos de Spearman, con un nivel de significación de 0.000, cuyos resultados estadísticos se presentan en la tabla 26, se evidencian que, si existe una correlación significativa entre liderazgo en la gestión directiva y el grado de confianza, ya que se obtuvo una correlación de 0.422, y con un nivel de confianza del 99 %. Se admite la relación entre el liderazgo en la gestión directiva y el desempeño docente, en las instituciones educativas de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

IV. DISCUSIÓN

Este análisis es parte del procedimiento hipotético deductivo, el mismo que se ajusta a las etapas de la exploración y al orden que siguió el presente estudio. En las instituciones educativas depende del personal preparado con el que cuente, cuyo desarrollo debe ser el mejor; pero además de la presencia de una cultura organizacional correcta para que este personal se encuentre bien y tenga un óptimo desarrollo. La cultura organizacional es el conjunto de teorías, ideologías, valores y reglas que intercambian los integrantes de una organización (Marcone y Martín, 2003). El desempeño docente es toda acción realizada o ejecutada por un sujeto, en respuesta a lo que se asignó como compromiso y que va a ser medido basado en su ejecución (Valdés 2000).

Para concebir esta exploración se proyectó que la cultura organizacional poseía alguna relación con el desempeño de los docentes y que los dos variables se mezclan para garantizar la calidad del servicio que ofrece la institución educativa. En ese sentido, esta exploración se ha propuesto saber qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la RED N° 04 del distrito de San Juan de Lurigancho, ya que los estudiosos estaban convencidos de que la cultura organizacional es un aspecto considerable para conseguir un buen desarrollo docente.

Los resultados permitieron corroborar que entre la cultura organizacional y el desarrollo docente en la RED N° 04 hay una correlación moderada ($\rho = .428$), pero muy importante ($p < .01$). Tanto la cultura organizacional como el desarrollo docente están entre los escenarios prominente y muy prominente. Es moderada la relación entre las dimensiones la cultura organizacional (reconocimiento del esfuerzo como aspecto de triunfo, comunicación e igualdad organizacional, probabilidad de los directivos y relaciones humanas y Liderazgo en la administración directiva) y las dimensiones del desempeño docente (capacidades pedagógicas, emocionalidad, compromiso en el desarrollo de sus funcionalidades laborales y relaciones entre personas con estudiantes, padres, directivos, docentes y representantes de las instituciones de la comunidad). Otros estudios de todo el mundo y nacionales exploraron además la relación entre estos dos cambiantes y concluyeron que hay alguna relación entre ellas. De esta forma, en

Valencia, Mellan (2017) al estudiar la cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexividad: el papel mediador del clima y la reflexividad comprobó que la civilización de mercado correlaciona de forma positiva con el tiempo de logro de objetivos ($r = 0.46$; $p < 0.01$) y con la reflexividad ($r = 0.47$; $p < 0.01$). A su vez, el tiempo de logro de objetivos correlaciona de manera efectiva con la reflexividad ($r = 0.63$; $p < 0.01$), en tanto que el desempeño de las entidades se correlaciona en forma importante con la reflexividad ($r = 0.26$; $p < 0.05$). En Lima, Paraguay (2015) además estudió la relación entre la Cultura organizacional en el desarrollo docente de las instituciones educativas de la red 3, UGEL 01, SJM – 2014; comprobó que hay una relación importante entre estos dos cambiantes.

Ubillus (2015) en su estudio sobre cultura organizacional y desarrollo laboral en las instituciones educativas de los asentamientos humanos de los Olivos – UGEL 02 – 2014 comprobó que no había evidencias del predominio de la civilización sobre el desarrollo, a un nivel de seguridad del 95 % se consiguió una significancia de 0,943, con lo cual se permite la conjetura nula que asegura que no existió predominación inclusive, en Sonora, el estudio de Linares, Ochoa, y Ochoa (2013) sobre Cultura Organizacional y evaluación del desarrollo del personal estudiantil comprobó que la optimización es continua (86 %) y aceptan al personal estudiantil comprender fortalezas y debilidades (84 %). Es decir, la civilización organizacional no únicamente se relaciona con el desarrollo de los trabajadores de una organización, sino que influye en su calidad de desarrollo.

En el presente estudio se determinó que la cultura organizacional y el desempeño docente se relacionan moderada ($\rho = .428$) y un nivel de significación ($p < .01$). Quiere decir que esta prueba debe tomarse en cuenta para trabajar más en la cultura organizacional de las instituciones educativas y además en capacitar a los docentes para que tenga un mejor desarrollo en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes. Si las autoridades educativas quieren que el plantel esté a gusto y manifieste un óptimo desarrollo, tienen que preocuparse por promover y admitir el esfuerzo de sus docentes como aspecto de triunfo, estando una comunicación e igualdad organizacional, logrando que la probabilidad de los

directivos y relaciones humanas estén siempre presente de esta forma como manteniendo un óptimo Liderazgo en la administración directiva.

La prueba de conjetura para comprobar este primer propósito dio a conocer que entre el reconocimiento del esfuerzo como aspecto de triunfo y el nivel de desarrollo docente en las instituciones educativas de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018, hay una relación moderada ($\rho = .452$) y un nivel de significancia ($p < .01$). Tanto el reconocimiento del esfuerzo como aspecto de triunfo como el desarrollo docente forma parte de los escenarios prominente y muy prominente. Chiavenato (2002) afirma que el avance es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es que se necesita para la organización actuando el sujeto con una colosal labor y gusto laboral.

Urriola (2013) en su investigación sobre la evaluación del desarrollo profesional docente aplicado en Chile, dio a conocer que el profesorado se enfrenta, en la mayoría de los casos, a que la evaluación de su desarrollo ejerza un mecanismo de control del desempeño de su quehacer profesional. En este sentido, la primordial consecuencia derivada de la “supervisión” que ejecuta este sistema de evaluación docente busca vigilar el despido de los pésimos instructores y mejorar la calidad de la plana docente. Espinoza (2014) al investigar el desarrollo docente y calidad educativa en las facultades de ingeniería del Perú, comprobó que el 22 % de los docentes tienen desarrollo prominente, el otro 22 % tiene desarrollo medio y el 55 % de docentes tienen desarrollo bajo.

Además, se tomó la decisión de plasmar el segundo propósito concreto saber qué relación existe entre la comunicación e igualdad organizacional y el nivel de desarrollo docente en las instituciones educativas de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018. Los resultados probaron que entre hay una relación baja ($\rho = .346$) y un nivel de significancia ($p < .01$), la comunicación y la igualdad organizacional es la forma como la comunicación interna y externa se expone a nivel institucional, en ocupación a hallar un sistema justo y equitativo que permita la integración de los miembros de la comunidad educativa. Rúa

(2014) en su proposición cultura organizacional y el desarrollo docente desde la visión académica en la red didáctica N° 11 – San Juan de Lurigancho 2014, dio a conocer que hay relación directa e importante de un 84 % entre la civilización organizacional y el desarrollo laboral de los docentes en las academias Expertos en desarrollo de acreditación de la UNSAAC.

De esta forma se plasmó el tercer propósito estratégico: saber la relación que hay entre la probabilidad de los directivos y relaciones humanas con el nivel de desarrollo docente en las instituciones educativas de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018. Los resultados probaron que hay una relación baja ($\rho = .329$) y un nivel de significancia ($p < .01$), es decir, es la forma cómo se siente dentro de la cultura la conducción de los directivos en la vida escolar institucional, la toma de selecciones sobre esto y las relaciones entre los docentes de la comunidad educativa. Concuerda con Robbins (2004) quien manifiesta que se deben fijar misiones, activándose así, el accionar y optimización del desempeño docente, activándose de esta forma el comportamiento y actualización del avance.

Se plasmó en el cuarto propósito específico: saber qué relación existe entre el liderazgo en la administración directiva y el nivel de desarrollo docente en las instituciones educativas de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018. Como dice Díaz (2013) la unión de normas, hábitos y valores que, de una manera u otra, son compartidos por la multitud y/o grupos que dan forma a una institución, y que simultáneamente tienen la aptitud de controlar la forma donde interactúan con nuestro tema y entre ellos mismos. La prueba de conjetura señaló una relación moderada ($\rho = .422^{**}$) y un nivel de significancia ($p < .01$), el liderazgo en la administración directiva de las instituciones educativas de la RED N° 04 es la forma como los directivos cumplen con la aptitud de gestión de liderazgo en la institución didáctica, implicando la toma y ejecución de selecciones en forma ética y bajo los valores y normas institucionales.

Entonces, la cultura organizacional y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho se relacionan

de manera muy importante. Las autoridades de estas instituciones educativas deberían preocuparse por hacer más fuerte el reconocimiento de sus docentes manteniendo una comunicación dinámica, así como hacer mejor la probabilidad de los directivos manteniendo un óptimo liderazgo que ayude al docente a hacer mejor sus prácticas pedagógicas manteniendo la ecuanimidad y emocionalidad cumpliendo con compromiso su papel de docente y manteniendo buenas relaciones entre los integrantes de la comunidad educativa.

V. CONCLUSIONES

- Primero De acuerdo al propósito general propuesto que fue saber la relación entre la Cultura Organizacional y el desarrollo docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04. San Juan de Lurigancho 2018, se obtuvo los resultados de 42.8 % con un nivel de significancia de 0.01, $p = 0.00 < 0.01$ en concordancia al examen con la prueba de correlación de Spearman entonces se asegura la hipótesis general.
- Segundo En concordancia al primer propósito concreto propuesto que fue, saber el reconocimiento del esfuerzo como aspecto de triunfo y el nivel de desarrollo docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018, se obtuvo los resultados de 45.2 % con un nivel de significancia de 0.01, $p = 0.00 < 0.01$, en concordancia al examen con la prueba de correlación de Spearman entonces, se asegura la primera hipótesis específica.
- Tercero En concordancia al segundo propósito concreto propuesto que fue saber la comunicación e igualdad organizacional y el nivel de desarrollo docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018, se obtuvo los resultados de 34.6 %, con un nivel de significancia de 0.01, $p = 0.00 < 0.01$, en concordancia al examen con la prueba de correlación de Spearman por lo tanto, se asegura la segunda hipótesis específica.
- Cuarto En concordancia al tercer propósito concreto propuesto que fue saber la relación que hay entre probabilidad de los directivos y relaciones humanas y el nivel de desarrollo docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018, se obtuvo los resultados de 39.2 %, con un nivel de significancia de 0.01, $p = 0.00 < 0.01$, en concordancia al examen con la prueba de correlación de Spearman consecuentemente, se corrobora la tercera hipótesis específica.

Quinto En concordancia al cuarto propósito concreto propuesto que fue saber la relación que hay entre el liderazgo en la administración directiva y el nivel de desarrollo docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018, se obtuvo los resultados de 42,2 %, con un nivel de significancia de 0.01, $p = 0.00 < 0.01$, en concordancia al examen con la prueba de correlación de Spearman Por consiguiente, se valida la cuarta hipótesis específica.

VI. RECOMENDACIONES

Según la conclusión general que hay una relación importante entre la cultura organizacional y el nivel de desarrollo docente se recomienda fomentar estudios de prueba en contextos demográficos más amplios, entre otras cosas, a nivel de todo el distrito de San Juan de Lurigancho.

Según la primera conclusión que hay una relación importante entre el reconocimiento del esfuerzo como aspecto de triunfo y el nivel de desarrollo docente, se recomienda seguir con un estudio concienzudo y minucioso en otras instituciones aplicando los instrumentos usados en esta exploración que permitan la confrontación de los resultados que se consiguieron sobre la correlación entre la civilización y desarrollo docente.

Según la segunda conclusión que hay una relación importante entre la comunicación e igualdad organizacional y el nivel de desarrollo docente, se recomienda fomentar y recompensar en las instituciones educativas distintas tácticas para hacer mejor la civilización organizacional y las diversas relaciones en toda la red social didáctica.

Según la tercera conclusión que hay una relación importante entre la probabilidad de los directivos y relaciones humanas y el nivel de desarrollo docente, se recomienda a los docentes formar parte de forma activa en el fortalecimiento de la civilización organizacional a fin de contribuir al avance de la calidad didáctica y de un óptimo ámbito laboral de la institución donde interactúa.

Según la cuarta conclusión que hay una relación importante entre el liderazgo en la administración directiva y el nivel de desarrollo docente, se recomienda a los directivos acompañar a los docentes en su práctica pedagógica con la intención de hacer más fuerte el desarrollo docente y hacer mejor la calidad del servicio que brindan las instituciones educativas de la RED N° 04 del distrito de San Juan de Lurigancho.

Que los directivos de las instituciones educativas de primaria de la RED N° 04 estimulen cada una de las dimensiones características de la cultura organizacional de la institución y se motive el eficiente desempeño de los docentes; con la finalidad de seguir promoviendo los valores culturales y el buen desempeño, de modo tal

que se sientan piezas significativas y a la vez estén orgullosos de laborar en cada una de las instituciones donde brindan el servicio educativo.

VII. REFERENCIAS

- Almeida, L. y Freire, T. (2007). *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação*. Braga: Psiquilíbrios.
- Cameron, Kim S. y Quinn, Robert E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture. Based on the Competing Values Framework*. San Francisco: Editorial Addison-Wesley, Series on Organization.
- Chávez, N (1997). *Introducción a la investigación educativa*. Venezuela: Ars. Gráfica.
- Chiavenato, I. (1994). *Introducción a la teoría general de la administración*. Colombia: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (1998). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill / Interamericana editores, S.A. de C.V. Segunda edición México.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Thomson.
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación del desempeño docente*. Lima: Instituto de Pedagogía Popular.
- Consultores Improven (2004). Gestiopolis. *Tipos de cultura organizacional*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/tipos-cultura-organizacional/>
- Cruz T. (2003). *Motivación y satisfacción laboral. La experiencia de una empresa productiva*. La Habana, Cuba: Siglo XXI.
- Davis, K y Newstrom, J. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw-Hill.
- Denison, D. (1991). *Cultura corporativa y productividad organizacional. Serie empresarial*. Colombia: Legis serie empresarial.
- Díaz, A. (2012). *Cultura, antropología y otras tonterías*. España: Trotta.

- Díaz, J. 2013 *¿Qué es la cultura organizacional de una empresa?* Recuperado en: <http://www.emprendices.co/que-es-la-cultura-organizacional-de-una-empresa/>
- Espinoza, C. (2014) *Desempeño docente y calidad educativa en las facultades de ingeniería del Perú. (Tesis Doctoral).* Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo, Perú.
- Fernández, J. (2002). *Fuentes de Presión Laboral, tipo de personalidad, Desgaste Psíquico (Burnout) Satisfacción Laboral y desempeño Docente en profesores de Educación Primaria de Lima Metropolitana.* (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- García, C. M. (2009). *La cultura organizacional como una tecnología de control gerencial.* In: M. C. Aguilar, y E. Rentería. *Psicología del trabajo y las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación* Bogotá, D.C.: Universidad Santo Tomás
- Gimeno, J. (2005). *La educación que aún es posible.* Madrid: Morata.
- Harris, M. (2011) *Antropología cultural,* Madrid. Editorial Alianza.
- Keith, D. y Newstrom, J. (2002). *El Comportamiento Humano en el Trabajo*”. (3.ªed.). México: Mc Graw-Hill / Interamericana.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público.* México, ELIAC.
- Koontz, H. y Weihrich, H.(1999). *Administración: Una Perspectiva Global.* (2.ª ed.). México: Graw Hill.
- Linares, I; Ochoa, S. y Ochoa, B. (2013). *Cultura Organizacional y evaluación del desempeño del personal académico.* (Tesis doctoral). Universidad De La Salle Bajío. León, Guanajuato, México.
- Lucena, A. (2003). *Modelo holístico creativo para la gerencia del capital humano docente.* (Tesis doctoral). UPEL. Barquisimeto

- Makárenko, A. (1979). *La colectividad y la educación de la personalidad*. La Habana, Cuba: Pueblo y Educación
- Marcone, R. y Martín, F. (2003). *Construcción y validación de un inventario de cultura organizacional educativa (ICOE)*. Psicothema 15.
- Mellan, V. (2017). *Cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexividad*. (Tesis doctoral). Universitat de Valencia.
- Méndez, C. (2011), *Un marco teórico para el concepto de cultura organizacional*, No. 12, Serie Documentos, Facultad de Altos Estudios de Administración y Negocios, Universidad del Rosario, Bogotá, Ediciones Rosaristas.
- Mosquera, J. (2004). *Actitud del docente de aula ante la cultura organizacional en la unidad educativa. "La Glorieta" de Valencia, Venezuela: Carabobo*.
- Paraguay, N (2015). *Cultura organizacional en el desempeño docente de las instituciones educativas de la red 3, UGEL 01, SJM – 2014*. (Tesis doctoral). Universidad Cesar Vallejo. Perú
- Pelaes O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. (¿Tesis de maestría o doctoral?) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Porter, Lyman y Steve L. (1988). *Teorías de Motivación* México: Editorial Trillas S.A.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10.^{ma} ed.). México. Prentice Hall.
- Rodríguez, J. (2001). *El Factor Humano en la Empresa*. España: Deusto
- Rúa, J. (2014). *Cultura organizacional y el desempeño docente desde la perspectiva estudiantil en la red educativa N° 11 – San Juan de Lurigancho 2014*. (Tesis doctoral). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

- Schein, E. (1992). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Barcelona: Plaza y Janes.
- Schein, E. (1998). *La Cultura Empresarial y el Liderazgo. Una visión dinámica*. Barcelona: Plaza y Janes.
- Soemaryani, I. y Rakhmadini, D. (2013). "*Work Life Balance and Organizational Culture in Creating Engagement and Performance*". International Journal of Innovations in Business, vol. 4, núm. 2.
- Stoner, J. (1996). *Administración* (6.^a ed.). México. Editorial Assistant: Nancy Project.
- Trevizón, N (1999). *El Clima Organizacional en el desempeño de los Docentes del Nivel Educación Básica del Estado Barinas*. Estado Carabobo. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo Venezuela.
- Tylor, E. B. (1871). "La Ciencia de la Cultura", en Kahn, J. S. (1975). *El Concepto de Cultura: Textos Fundamentales*. Barcelona: Anagrama.
- Ubillus, H. (2015). *Cultura organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas de los asentamientos humanos de los Olivos – UGEL 02 – 2014*. (Tesis doctoral). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Urriola, K. (2013). *Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso: El caso de la ciudad de Concepción* (Tesis doctoral). Universitat Barcelona. Barcelona.
- Viera D. (2010). *Propuesta de clima organizacional en la Gestión ambiental en SEDAM-Huancayo 2006-2009*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo, Perú.
- Valdés, H (2000). Encuentro Iberoamericano sobre evaluación de desempeño docente. Recuperado el 02 de abril del 2018, de <http://www.oei.es/de/rifad02.htm>.

Valdez, H. (2012). *El desempeño del maestro y su Evaluación* La Habana, Cuba:
Pueblo y educación

ANEXOS

Anexo N° 1

Matriz de Consistencia

TÍTULO: **Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018**

ESTUDIANTES: **FRANCIA GUTIÉRREZ CARMEN**

FRANCIA GUTIÉRREZ HECTOR

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p>Problema general: ¿Qué tipo de relación existe entre el nivel de Cultura Organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas nivel Primario, RED N° 04, San Juan de Lurigancho?</p> <p>Problemas específicos: ¿En qué medida se relaciona el nivel de reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y el nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas nivel Primario, RED N° 04. San Juan de Lurigancho?</p> <p>¿En qué medida se relaciona el nivel de comunicación y equidad organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas nivel Primario, RED N° 04. San Juan de Lurigancho?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la credibilidad de los directivos y relaciones humanas de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 0092 “Alfred Nobel” UGEL 05. San Juan de Lurigancho 2014?</p> <p>¿En qué medida se relaciona el nivel de Liderazgo en la gestión directiva y el desempeño docente en las Instituciones Educativas nivel Primario, RED N° 04. San Juan de Lurigancho?</p>	<p>Objetivo general: Determinar qué tipo de relación existe entre el nivel de Cultura Organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas nivel Primario, RED N° 04. San Juan de Lurigancho</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre el nivel de reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y el nivel de desempeño docente en las Instituciones Educativas nivel Primario, RED N° 04. San Juan de Lurigancho</p> <p>Describir la relación entre la comunicación y equidad organizacional de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 0092 “Alfred Nobel” UGEL 05. San Juan de Lurigancho 2014</p> <p>Determinar la relación entre la credibilidad de los directivos y relaciones humanas y el desempeño docente en las Instituciones Educativas nivel Primario, RED N° 04. San Juan de Lurigancho.</p> <p>Determinar la relación entre el nivel de Liderazgo en la gestión directiva y el desempeño docente en las Instituciones Educativas nivel Primario, RED N° 04. San Juan de Lurigancho.</p>	<p>Hipótesis General: H₁ Existe una relación significativa entre el nivel de cultura organizacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas nivel Primario, RED N° 04. San Juan de Lurigancho.</p> <p>Hipótesis específico: H₁. Existe una relación significativa entre el nivel de reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y el desempeño docente en las Instituciones Educativas nivel Primario, RED N° 04. San Juan de Lurigancho.</p> <p>H₂ Existe una relación significativa entre la comunicación y equidad organizacional de la cultura organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 0092 “Alfred Nobel” UGEL 05. San Juan de Lurigancho 2014.</p> <p>H₃. Existe una relación significativa entre el nivel de credibilidad de los directivos y relaciones humanas y el desempeño docente en las Instituciones Educativas nivel Primario, RED N° 04. San Juan de Lurigancho.</p> <p>H₄. Existe una relación significativa entre el nivel de liderazgo en la gestión directiva y el desempeño docente de las Instituciones Educativas nivel Primario, RED N° 04. San Juan de Lurigancho.</p>	<p>Tipo de Estudio El tipo de estudio es descriptivo, éste es definido por Ander – Egg (1982) como la investigación que "consiste en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores" (p. 61). Este tipo de investigación descriptiva busca determinar el grado de relación existente entre las variables y sus dimensiones.</p> <p>Diseño de la investigación No experimental la información para medir las variables se toman tal y como se presentan en la realidad. Desde el punto de vista de la temporalidad es transversal ya que la información que se va analizar se recogerá en un solo momento.</p> <p>El diseño de la investigación es correlacional, ya que se va a determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracterizan porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M((M)) --- O1(O1 Cultura Organizacional) M --- O2(O2 Desempeño Docente) O1 -- "r correlación" --> O2 </pre> </div>	<p>Población 7 instituciones de la RED N° 04</p> <p>Muestra 4 instituciones educativa con un total de 7 directivos y 72 docentes</p>

Anexo 2

Instrumentos

A. CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES PARA EVALUAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCION EDUCATIVA DE PRIMARIA DE LA RED N° 04

1.- DATOS PERSONALES

- Edad:.....
- Sexo: Masculino () Femenino ()
- Especialidad:
- Años de servicio como docente:.....

INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL CUESTIONARIO

Estimado Colega:

El presente instrumento ha sido diseñado con el propósito de recoger información relacionada con la actitud del Docente de Aula ante la Cultura Organizacional; enfatizando en la actitud del Docente en la Institución y la forma como se desarrolla la Cultura Organizacional.

La información obtenida con la aplicación de este instrumento tiene carácter confidencial por lo que no se requiere la identificación del informante; no obstante, la cooperación del docente seleccionado es importante y se sugiere que atienda a dos aspectos fundamentales de la información: sinceridad y veracidad.

Teniendo en cuenta que:

5= Totalmente de Acuerdo.	4 = De Acuerdo.	3.= Indiferente
2 = En Desacuerdo.	1 = totalmente en Desacuerdo	

Usted como personal docente considera que:

1. Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
01	Los logros alcanzados se han originado con el esfuerzo constante de profesores y directivos.					
02	La institución educativa ofrece un ambiente que estimula a niños y jóvenes a dar lo mejor de sí.					
03	Al iniciar cada período escolar, se establecen los objetivos y metas que guiarán nuestros esfuerzos.					
04	Se refuerzan, periódica y formalmente, aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas educativas.					
05	El esfuerzo constante de directivos y profesores han posibilitado visualizar un futuro promisorio.					
06	Los Directivos reconocen los esfuerzos de los profesores en la tarea educativa.					
07	Los cambios experimentados por la institución educativa, desde su creación, demuestran una vida creativa e innovadora.					
08	Los rumores imposibilitan lograr los cambios que transformen, la coordinación y la vida institucional.					
09	Podemos reconstruir, con facilidad, la historia del colegio al estudiar los documentos existentes.					
10	Las opiniones sobre el trabajo son bien consideradas, no importando de dónde vengan.					

2. Comunicación y equidad organizacional

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo.					
2	Las conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta escuela para salir adelante.					
3	Se valora el error como parte de la naturaleza y como un paso necesario, muchas veces, para el aprendizaje es decir que el error es un éxito diferido.					

4	Una política de puertas abiertas nos permite participar por igual en la vida de la escuela.					
5	En la institución existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de los integrantes.					
6	Nuestras creencias se reflejan, muy claramente, en los hechos del diario vivir de la escuela.					
7	La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan.					
8	Cuando emprendemos una acción los directivos nos hacen saber, en forma clara y directa, que contamos con su apoyo.					
9	En la Institución Educativa se valora y recompensa el esfuerzo y dedicación de los docentes.					
10	En los discursos y actos de la vida escolar se resalta la importancia de la equidad como una norma de vida.					

3. Credibilidad de los directivos y relaciones humanas

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	El estilo de administración de los directivos revela que ellos consideran a los profesores como responsables y capaces de asumir desafíos.					
2	Aquí existe una verdadera preocupación por las condiciones de trabajo de todo el personal.					
3	Aquí el ambiente de trabajo fomenta la autonomía y la autenticidad, en un plano de igualdad y respeto.					
4	Aquí los directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal.					
5	Aquí pensamos que los directivos se sienten motivados por nuestro buen desempeño profesional.					
6	Nuestros estudiantes se identifican plenamente con la institución educativa, se comprueba en la vida diaria y en su comportamiento en actos públicos.					
7	La credibilidad de los directivos se ha sustentado, a través del tiempo, en la coherencia que han logrado establecer entre lo que dicen y hacen					
8	Aquí se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal					
9	Las metas que se persiguen alcanzar en esta escuela responden a las demandas y expectativas de la comunidad.					
10	Los directivos se sienten comprometidos con la institución educativa.					

4. Liderazgo en la gestión directiva

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	El liderazgo de los directivos orienta la actuación de los docentes en la vida cotidiana de la institución educativa.					
2	En esta institución educativa acostumbramos a decirnos las cosas en forma clara y directa.					
3	Los directivos alientan la participación de todo el personal en el logro de los objetivos.					
4	Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar					
5	Aquí existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas.					
6	En esta institución educativa, al asignar los recursos, siempre se ha procurado actuar con equidad.					
7	Aquí, antes de iniciar un nuevo proyecto, se acostumbra crear las condiciones para que los profesores puedan concentrarse en el trabajo.					
8	Aquí valoramos los esfuerzos de los directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal.					
9	Los directivos nos hacen saber, clara y explícitamente, lo que se espera de cada uno de nosotros.					
10	Los directivos no pierden oportunidad para demostrar, con su propio ejemplo, su compromiso con la escuela					

B. CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE PRIMARIA DE LA RED N° 04

1.- DATOS PERSONALES

- Edad:..... Sexo: Masculino () Femenino ()
- Nivel que enseña:
- Años de servicio como docente:.....

INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL CUESTIONARIO

Estimado colega:

Lea atentamente cada pregunta, valora y elige una de las cinco posibles categorías de respuesta que se dan del 1 al 5 considerando que:

1= Totalmente en desacuerdo

2 = En Desacuerdo.

3= Indiferente.

4 = De Acuerdo.

5 = Totalmente de Acuerdo.

1. Capacidades Pedagógica

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área.					
2	Comprende, los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña.					
3	Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.					
4	Promueve grupos para el aprendizaje cooperativo.					
5	Valora los trabajos de los niños utilizándolos en la ambientación del aula.					
6	Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.					
7	Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje basado en la formulación de los aprendizajes esperados, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretenden desarrollar.					
8	Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la institución educativa.					
9	Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes.					
10	Elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo a los aprendizajes esperados.					

2. Emocionalidad

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula desde el enfoque Intercultural.					
2	Responde con acierto y amabilidad a las preguntas de los estudiantes					
3	Escucha al estudiante cuando responde una pregunta.					
4	Respetar las diferencias de género, raza y situación económica de los demás.					
5	Promueve la actitud crítica en actividades significativas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes.					
6	Posee equilibrio emocional aun en situaciones críticas.					
7	Estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable frente al quiebre de las normas de convivencia.					
8	Comparte el compromiso y la motivación con el logro de los aprendizajes de sus estudiantes					
9	Propicia la aprobación de normas de convivencia a través del consenso y la corresponsabilidad.					
10	Acepta la diversidad de opinión y sentimientos de los estudiantes.					

3. Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Es puntual, cumple con su jornada laboral y mantiene buen record de asistencia.					
2	Utiliza adecuadamente su tiempo de refrigerio, retornando puntualmente al aula.					
3	Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes					

4	Es solidario con sus colegas promoviendo un ambiente de unión y fraternidad con miras al mejoramiento continuo.					
5	Muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace.					
6	Desarrolla la clase en un clima de apertura y entendimiento.					
7	Fomenta hábitos de buena presentación en los estudiantes apoyando en el cumplimiento de la aplicación del reglamento interno.					
8	Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes.					
9	Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la IE					
10	Participa en las reuniones de coordinación y cumple con los acuerdos tomados.					

4. Relaciones interpersonales con la comunidad educativa

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Responde con amabilidad a las preguntas de sus estudiantes					
2	Manifiesta un interés particular por los estudiantes más lentos y pasivos.					
3	Mantiene la disciplina en el aula					
4	Da oportunidad a todos los estudiantes por igual					
5	Gozar del reconocimiento y valoración positiva de la comunidad local por la atención a los problemas de la comunidad					
6	Promueve relaciones interpersonales en el aula basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua					
7	Desarrolla actividades acordes con los objetivos institucionales.					
8	Las opiniones y demandas de la comunidad orientan la gestión de la I.E.					
9	Elabora proyectos o actividades creativas e innovadoras con la participación de la comunidad educativa					
10	Logra la participación y apoyo de organizaciones culturales, sociales y padres de familia.					

Anexo 3

VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACION

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario sobre cultura organizacional”

OBJETIVO:

Recolectar datos de opinión de docentes respecto a cómo perciben la cultura organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Cultura organizacional.

DIRIGIDO A:

Docentes de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:


Delgado Arenas, Raúl

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Ph. D. en Métodos de Investigación y Evaluación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI. 80366449

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito							
1	Los logros alcanzados se han originado con el esfuerzo constante de profesores y directivos.	✓		✓		✓		
2	La institución educativa ofrece un ambiente que estimula a niños y jóvenes a dar lo mejor de sí.	✓		✓		✓		
3	Al iniciar cada período escolar, se establecen los objetivos y metas que guiarán nuestros esfuerzos..	✓		✓		✓		
4	Se refuerzan, periódica y formalmente, aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas educativas.	✓		✓		✓		
5	El esfuerzo constante de directivos y profesores han posibilitado visualizar un futuro promisorio.	✓		✓		✓		
6	Los Directivos reconocen los esfuerzos de los profesores en la tarea educativa.	✓		✓		✓		
7	Los cambios experimentados por la institución educativa, desde su creación, demuestran una vida creativa e innovadora.	✓		✓		✓		
8	Los rumores imposibilitan lograr los cambios que transformen, la coordinación y la vida institucional.	✓		✓		✓		
9	Podemos reconstruir, con facilidad, la historia del colegio al estudiar los documentos existentes.	✓		✓		✓		
10	Las opiniones sobre el trabajo son bien consideradas, no importando de dónde vengaN	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación y equidad organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo.	✓		✓		✓		
12	Las conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta escuela para salir adelante.	✓		✓		✓		
13	Se valora el error como parte de la naturaleza y como un paso necesario, muchas veces, para el aprendizaje es decir que el error es un éxito diferido.	✓		✓		✓		
14	Una política de puertas abiertas nos permite participar por igual en la vida de la escuela.	✓		✓		✓		
15	En la institución existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de los integrantes.	✓		✓		✓		
16	Nuestras creencias se reflejan, muy claramente, en los hechos del diario vivir de la escuela.	✓		✓		✓		
17	La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originaN	✓		✓		✓		
18	Cuando emprendemos una acción los directivos nos hacen saber, en forma clara y directa, que contamos con su apoyo.	✓		✓		✓		
19	En la Institución Educativa se valora y recompensa el esfuerzo y dedicación de los docentes.	✓		✓		✓		
20	En los discursos y actos de la vida escolar se resalta la importancia de la equidad como una norma de vida.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: credibilidad de los directivos y relaciones humanas	Si	No	Si	No	Si	No	
21	El estilo de administración de los directivos revela que ellos consideran a los profesores como responsables y capaces de asumir desafíos.	✓		✓		✓		
22	Aquí existe una verdadera preocupación por las condiciones de trabajo de todo el personal.	✓		✓		✓		
23	Aquí el ambiente de trabajo fomenta la autonomía y la autenticidad, en un plano de igualdad y respeto.	✓		✓		✓		
24	Aquí los directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal.	✓		✓		✓		
25	Aquí pensamos que los directivos se sienten motivados por nuestro buen desempeño profesional.	✓		✓		✓		
26	Nuestros estudiantes se identifican plenamente con la institución educativa, se comprueba en la vida diaria y en su comportamiento en actos públicos.	✓		✓		✓		
27	La credibilidad de los directivos se ha sustentado, a través del tiempo, en la coherencia que han logrado establecer entre lo que dicen y hacen	✓		✓		✓		
28	Aquí se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal	✓		✓		✓		
29	Las metas que se persiguen alcanzar en esta escuela responden a las demandas y expectativas de la comunidad.	✓		✓		✓		
30	Los directivos se sienten comprometidos con la institución educativa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Liderazgo en la gestión directiva	Si	No	Si	No	Si	No	
31	El liderazgo de los directivos orienta la actuación de los docentes en la vida cotidiana de la institución educativa.	✓		✓		✓		
32	En esta institución educativa acostumbramos a decirnos las cosas en forma clara y directa.	✓		✓		✓		
33	Los directivos alientan la participación de todo el personal en el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		

34	Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar	✓		✓		✓		
35	Aquí existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas.	✓		✓		✓		
36	En esta institución educativa, al asignar los recursos, siempre se ha procurado actuar con equidad.	✓		✓		✓		
37	Aquí, antes de iniciar un nuevo proyecto, se acostumbra crear las condiciones para que los profesores puedan concentrarse en el trabajo.	✓		✓		✓		
38	Aquí valoramos los esfuerzos de los directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal.	✓		✓		✓		
39	Los directivos nos hacen saber, clara y explícitamente, lo que se espera de cada uno de nosotros.	✓		✓		✓		
40	Los directivos no pierden oportunidad para demostrar, con su propio ejemplo, su compromiso con la escuela	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: DELGADO ARENAS Raúl

DNI: 10366449

Grado y Especialidad del validador: Ph. D. en Métodos de Investigación y Evaluación

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

San Juan de Lurigancho, 21 de Abril del 2018

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI. 10366449

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario sobre desempeño docente”

OBJETIVO:

Medir el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Desempeño docente.

DIRIGIDO A:

Docentes de las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Delgado Arenas, Raúl

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Ph. D. en Métodos de Investigación y Evaluación

VALORACIÓN:

Muy alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI. 20 366 447

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Capacidades pedagógicas	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área.	✓		✓		✓		
2	Comprende, los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña.	✓		✓		✓		
3	Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Promueve grupos para el aprendizaje cooperativo.	✓		✓		✓		
5	Valora los trabajos de los niños utilizándolos en la ambientación del aula.	✓		✓		✓		
6	Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje basado en la formulación de los aprendizajes esperados, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretenden desarrollar.	✓		✓		✓		
8	Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la institución educativa.	✓		✓		✓		
9	Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo a los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Emocionalidad	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula desde el enfoque Intercultural.	✓		✓		✓		
12	Responde con acierto y amabilidad a las preguntas de los estudiantes	✓		✓		✓		
13	Escucha al estudiante cuando responde una pregunta.	✓		✓		✓		
14	Respetar las diferencias de género, raza y situación económica de los demás.	✓		✓		✓		
15	Promueve la actitud crítica en actividades significativas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes.	✓		✓		✓		
16	Posee equilibrio emocional aun en situaciones críticas.	✓		✓		✓	No	
17	Estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable frente al quiebre de las normas de convivencia.	✓		✓		✓		
18	Comparte el compromiso y la motivación con el logro de los aprendizajes de sus estudiantes	✓		✓		✓		
19	Propicia la aprobación de normas de convivencia a través del consenso y la corresponsabilidad.	✓		✓		✓		
20	Acepta la diversidad de opinión y sentimientos de los estudiantes.	✓		✓		✓	No	
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Es puntual, cumple con su jornada laboral y mantiene buen record de asistencia.	✓		✓		✓		
22	Utiliza adecuadamente su tiempo de refrigerio, retornando puntualmente al aula.	✓		✓		✓		
23	Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes	✓		✓		✓		
24	Es solidario con sus colegas promoviendo un ambiente de unión y fraternidad con miras al mejoramiento continuo.	✓		✓		✓		
25	Muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace.	✓		✓		✓		
26	Desarrolla la clase en un clima de apertura y entendimiento.	✓		✓		✓		
27	Fomenta hábitos de buena presentación en los estudiantes apoyando en el cumplimiento de la aplicación del reglamento interno.	✓		✓		✓		
28	Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes.	✓		✓		✓		
29	Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la IE	✓		✓		✓		

30	Participa en las reuniones de coordinación y cumple con los acuerdos tomados.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Responde con amabilidad a las preguntas de sus estudiantes	✓		✓		✓		
32	Manifiesta un interés particular por los estudiantes más lentos y pasivos.	✓		✓		✓		
33	Mantiene la disciplina en el aula	✓		✓		✓		
34	Da oportunidad a todos los estudiantes por igual	✓		✓		✓		
35	Goza del reconocimiento y valoración positiva de la comunidad local por la atención a los problemas de la comunidad	✓		✓		✓		
36	Promueve relaciones interpersonales en el aula basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua	✓		✓		✓		
37	Desarrolla actividades acordes con los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
38	Las opiniones y demandas de la comunidad orientan la gestión de la I.E.	✓		✓		✓		
39	Elabora proyectos o actividades creativas e innovadoras con la participación de la comunidad educativa	✓		✓		✓		
40	Logra la participación y apoyo de organizaciones culturales, sociales y padres de familia.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: DELGADO ARENAS, Raúl

DNI: 10366449

Grado y Especialidad del validador: Ph. D. en Métodos de investigación y Evaluación

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho, 21 de Abril del 2018


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI. 10366449

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario sobre cultura organizacional"

OBJETIVO:

Recolectar datos de opinión de docentes respecto a cómo se percibe la cultura organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Cultura organizacional.

DIRIGIDO A:

Docentes de las instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Avila Marín, Isabel Cristina

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto X	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
---------------	------	-------	------	----------


Dra. Isabel Cristina Avila Marín
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI. 10367928

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito							
1	Los logros alcanzados se han originado con el esfuerzo constante de profesores y directivos.	✓		✓		✓		
2	La institución educativa ofrece un ambiente que estimula a niños y jóvenes a dar lo mejor de sí.	✓		✓		✓		
3	Al iniciar cada período escolar, se establecen los objetivos y metas que guiarán nuestros esfuerzos.	✓		✓		✓		
4	Se refuerzan, periódica y formalmente, aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas educativas.	✓		✓		✓		
5	El esfuerzo constante de directivos y profesores han posibilitado visualizar un futuro promisorio.	✓		✓		✓		
6	Los Directivos reconocen los esfuerzos de los profesores en la tarea educativa.	✓		✓		✓		
7	Los cambios experimentados por la institución educativa, desde su creación, demuestran una vida creativa e innovadora.	✓		✓		✓		
8	Los rumores imposibilitan lograr los cambios que transformen, la coordinación y la vida institucional.	✓		✓		✓		
9	Podemos reconstruir, con facilidad, la historia del colegio al estudiar los documentos existentes.	✓		✓		✓		
10	Las opiniones sobre el trabajo son bien consideradas, no importando de dónde vengan	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación y equidad organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo.	✓		✓		✓		
12	Las conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta escuela para salir adelante.	✓		✓		✓		
13	Se valora el error como parte de la naturaleza y como un paso necesario, muchas veces, para el aprendizaje es decir que el error es un éxito diferido.	✓		✓		✓		
14	Una política de puertas abiertas nos permite participar por igual en la vida de la escuela.	✓		✓		✓		
15	En la institución existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de los integrantes.	✓		✓		✓		
16	Nuestras creencias se reflejan, muy claramente, en los hechos del diario vivir de la escuela.	✓		✓		✓		
17	La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan	✓		✓		✓		
18	Cuando emprendemos una acción los directivos nos hacen saber, en forma clara y directa, que contamos con su apoyo.	✓		✓		✓		
19	Se valora el error como parte de la naturaleza y como un paso necesario, muchas veces, para el aprendizaje es decir que el error es un éxito diferido.	✓		✓		✓		
20	En los discursos y actos de la vida escolar se resalta la importancia de la equidad como una norma de vida.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: credibilidad de los directivos y relaciones humanas	Si	No	Si	No	Si	No	
21	El estilo de administración de los directivos revela que ellos consideran a los profesores como responsables y capaces de asumir desafíos.	✓		✓		✓		
22	Aquí existe una verdadera preocupación por las condiciones de trabajo de todo el personal.	✓		✓		✓		
23	Aquí el ambiente de trabajo fomenta la autonomía y la autenticidad, en un plano de igualdad y respeto.	✓		✓		✓		
24	Aquí los directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal.	✓		✓		✓		
25	Aquí pensamos que los directivos se sienten motivados por nuestro buen desempeño profesional.	✓		✓		✓		

26	Nuestros estudiantes se identifican plenamente con la institución educativa, se comprueba en la vida diaria y en su comportamiento en actos públicos.	✓		✓		✓		
27	La credibilidad de los directivos se ha sustentado, a través del tiempo, en la coherencia que han logrado establecer entre lo que dicen y hacen	✓		✓		✓		
28	Aquí se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal	✓		✓		✓		
29	Las metas que se persiguen alcanzar en esta escuela responden a las demandas y expectativas de la comunidad.	✓		✓		✓		
30	Los directivos se sienten comprometidos con la institución educativa.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Liderazgo en la gestión directiva		Si	No	Si	No	Si	No	
31	El liderazgo de los directivos orienta la actuación de los docentes en la vida cotidiana de la institución educativa.	✓		✓		✓		
32	En esta institución educativa acostumbramos a decirnos las cosas en forma clara y directa.	✓		✓		✓		
33	Los directivos alientan la participación de todo el personal en el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
34	Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar	✓		✓		✓		
35	Aquí existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas.	✓		✓		✓		
36	En esta institución educativa, al asignar los recursos, siempre se ha procurado actuar con equidad.	✓		✓		✓		
37	Aquí, antes de iniciar un nuevo proyecto, se acostumbra crear las condiciones para que los profesores puedan concentrarse en el trabajo.	✓		✓		✓		
38	Aquí valoramos los esfuerzos de los directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal.	✓		✓		✓		
39	Los directivos nos hacen saber, clara y explícitamente, lo que se espera de cada uno de nosotros.	✓		✓		✓		
40	Los directivos no pierden oportunidad para demostrar, con su propio ejemplo, su compromiso con la escuela	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Avila Marín, Isabel Cristina

DNI: 10367428

Grado y Especialidad del validador: Dra. en Administración de la Educación

San Juan de Lurigancho, 21 de Abril del 2018

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Isabel Cristina Avila Marín
Dra. Isabel Cristina Avila Marín

FIRMA DEL EVALUADOR
DNI.....10367428.....

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario sobre desempeño docente”

OBJETIVO:

Medir el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Desempeño docente.

DIRIGIDO A:

Docentes de las instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:


Avila Marín, Isabel Cristina

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dra. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto X	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
---------------	------	-------	------	----------


Dra. Isabel Cristina Avila Marín
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI 10367928

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Capacidades pedagógicas	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área.	✓		✓		✓		
2	Comprende, los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña.	✓		✓		✓		
3	Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Promueve grupos para el aprendizaje cooperativo.	✓		✓		✓		
5	Valora los trabajos de los niños utilizándolos en la ambientación del aula.	✓		✓		✓		
6	Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje basado en la formulación de los aprendizajes esperados, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretenden desarrollar.	✓		✓		✓		
8	Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la institución educativa.	✓		✓		✓		
9	Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo a los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Emocionalidad	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula desde el enfoque Intercultural.	✓		✓		✓		
12	Responde con acierto y amabilidad a las preguntas de los estudiantes	✓		✓		✓		
13	Escucha al estudiante cuando responde una pregunta.	✓		✓		✓		
14	Respeto las diferencias de género, raza y situación económica de los demás.	✓		✓		✓		
15	Promueve la actitud crítica en actividades significativas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes.	✓		✓		✓		
16	Posee equilibrio emocional aun en situaciones críticas.	✓		✓		✓		
17	Estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable frente al quiebre de las normas de convivencia.	✓		✓		✓		
18	Comparte el compromiso y la motivación con el logro de los aprendizaje de sus estudiantes	✓		✓		✓		
19	Propicia la aprobación de normas de convivencia a través del consenso y la corresponsabilidad.	✓		✓		✓		
20	Acepta la diversidad de opinión y sentimientos de los estudiantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Es puntual, cumple con su jornada laboral y mantiene buen record de asistencia.	✓		✓		✓		
22	Utiliza adecuadamente su tiempo de refrigerio, retornando puntualmente al aula.	✓		✓		✓		
23	Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes	✓		✓		✓		
24	Es solidario con sus colegas promoviendo un ambiente de unión y fraternidad con miras al mejoramiento continuo.	✓		✓		✓		
25	Muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace.	✓		✓		✓		
26	Desarrolla la clase en un clima de apertura y entendimiento.	✓		✓		✓		
27	Fomenta hábitos de buena presentación en los estudiantes apoyando en el cumplimiento de la aplicación del reglamento interno.	✓		✓		✓		
28	Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes.	✓		✓		✓		
29	Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la IE	✓		✓		✓		

30	Participa en las reuniones de coordinación y cumple con los acuerdos tomados.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Responde con amabilidad a las preguntas de sus estudiantes	✓		✓		✓		
32	Manifiesta un interés particular por los estudiantes más lentos y pasivos.	✓		✓		✓		
33	Mantiene la disciplina en el aula	✓		✓		✓		
34	Da oportunidad a todos los estudiantes por igual	✓		✓		✓		
35	Goza del reconocimiento y valoración positiva de la comunidad local por la atención a los problemas de la comunidad	✓		✓		✓		
36	Promueve relaciones interpersonales en el aula basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua	✓		✓		✓		
37	Desarrolla actividades acordes con los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
38	Las opiniones y demandas de la comunidad orientan la gestión de la I.E.	✓		✓		✓		
39	Elabora proyectos o actividades creativas e innovadoras con la participación de la comunidad educativa	✓		✓		✓		
40	Logra la participación y apoyo de organizaciones culturales, sociales y padres de familia.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Avila Marín, Isabel Cristina

DNI: 10367428

Grado y Especialidad del validador: Dra. en Administración de la Educación


¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho, 21 de Abril del 2018


Dra. Isabel Cristina Avila Marín

FIRMA DEL EVALUADOR
DNI. 10367428

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"Cuestionario sobre cultura organizacional"

OBJETIVO:

Recolectar datos de opinión de docentes respecto a cómo se percibe la cultura organizacional en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Cultura organizacional.

DIRIGIDO A:

Docentes de las instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:


HUAMAN QUINCHO, Hugo Nelson

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	X	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	---	------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI. 21856501

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito							
1	Los logros alcanzados se han originado con el esfuerzo constante de profesores y directivos.	✓		✓		✓		
2	La institución educativa ofrece un ambiente que estimula a niños y jóvenes a dar lo mejor de sí.	✓		✓		✓		
3	Al iniciar cada período escolar, se establecen los objetivos y metas que guiarán nuestros esfuerzos.	✓		✓		✓		
4	Se refuerzan, periódica y formalmente, aquellas ideas que rompen las antiguas prácticas educativas.	✓		✓		✓		
5	El esfuerzo constante de directivos y profesores han posibilitado visualizar un futuro promisorio.	✓		✓		✓		
6	Los Directivos reconocen los esfuerzos de los profesores en la tarea educativa.	✓		✓		✓		
7	Los cambios experimentados por la institución educativa, desde su creación, demuestran una vida creativa e innovadora.	✓		✓		✓		
8	Los rumores imposibilitan lograr los cambios que transformen, la coordinación y la vida institucional.	✓		✓		✓		
9	Podemos reconstruir, con facilidad, la historia del colegio al estudiar los documentos existentes.	✓		✓		✓		
10	Las opiniones sobre el trabajo son bien consideradas, no importando de dónde vengan	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación y equidad organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos, garantizan el éxito de nuestro trabajo.	✓		✓		✓		
12	Las conversaciones diarias revelan nuestra convicción de que lograremos los cambios que requiere esta escuela para salir adelante.	✓		✓		✓		
13	Se valora el error como parte de la naturaleza y como un paso necesario, muchas veces, para el aprendizaje es decir que el error es un éxito diferido.	✓		✓		✓		
14	Una política de puertas abiertas nos permite participar por igual en la vida de la escuela.	✓		✓		✓		
15	En la institución existe una secuencia de hechos que demuestran una estrecha unión de los integrantes.	✓		✓		✓		
16	Nuestras creencias se reflejan, muy claramente, en los hechos del diario vivir de la escuela.	✓		✓		✓		
17	La búsqueda del consenso es la mejor forma para resolver los conflictos que aquí se originan	✓		✓		✓		
18	Cuando emprendemos una acción los directivos nos hacen saber, en forma clara y directa, que contamos con su apoyo.	✓		✓		✓		
19	Se valora el error como parte de la naturaleza y como un paso necesario, muchas veces, para el aprendizaje es decir que el error es un éxito diferido.	✓		✓		✓		
20	En los discursos y actos de la vida escolar se resalta la importancia de la equidad como una norma de vida.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: credibilidad de los directivos y relaciones humanas	Si	No	Si	No	Si	No	
21	El estilo de administración de los directivos revela que ellos consideran a los profesores como responsables y capaces de asumir desafíos.	✓		✓		✓		
22	Aquí existe una verdadera preocupación por las condiciones de trabajo de todo el personal.	✓		✓		✓		
23	Aquí el ambiente de trabajo fomenta la autonomía y la autenticidad, en un plano de igualdad y respeto.	✓		✓		✓		
24	Aquí los directivos valoran las opiniones y sentimientos del personal.	✓		✓		✓		
25	Aquí pensamos que los directivos se sienten motivados por nuestro buen desempeño profesional.	✓		✓		✓		

26	Nuestros estudiantes se identifican plenamente con la institución educativa, se comprueba en la vida diaria y en su comportamiento en actos públicos.	✓		✓		✓		
27	La credibilidad de los directivos se ha sustentado, a través del tiempo, en la coherencia que han logrado establecer entre lo que dicen y hacen	✓		✓		✓		
28	Aquí se trabaja por mantener una comunicación que facilite la integración y cohesión del personal	✓		✓		✓		
29	Las metas que se persiguen alcanzar en esta escuela responden a las demandas y expectativas de la comunidad.	✓		✓		✓		
30	Los directivos se sienten comprometidos con la institución educativa.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Liderazgo en la gestión directiva	Si	No	Si	No	Si	No	
31	El liderazgo de los directivos orienta la actuación de los docentes en la vida cotidiana de la institución educativa.	✓		✓		✓		
32	En esta institución educativa acostumbramos a decirnos las cosas en forma clara y directa.	✓		✓		✓		
33	Los directivos alientan la participación de todo el personal en el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
34	Las reuniones de trabajo son anunciadas con anticipación, de tal manera que sabemos, oportunamente, los temas a tratar	✓		✓		✓		
35	Aquí existe un reconocimiento de los esfuerzos y una justa asignación de las recompensas.	✓		✓		✓		
36	En esta institución educativa, al asignar los recursos, siempre se ha procurado actuar con equidad.	✓		✓		✓		
37	Aquí, antes de iniciar un nuevo proyecto, se acostumbra crear las condiciones para que los profesores puedan concentrarse en el trabajo.	✓		✓		✓		
38	Aquí valoramos los esfuerzos de los directivos por crear y mantener un buen sistema de comunicación con el personal.	✓		✓		✓		
39	Los directivos nos hacen saber, clara y explícitamente, lo que se espera de cada uno de nosotros.	✓		✓		✓		
40	Los directivos no pierden oportunidad para demostrar, con su propio ejemplo, su compromiso con la escuela	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: HUAMAN QUINCHO, Hugo Nelson

DNI: 21856501

Grado y Especialidad del validador: Dr. en Administración de la Educación


San Juan de Lurigancho, 21 de Abril del 2018

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI. 21856501

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Cuestionario sobre desempeño docente”

OBJETIVO:

Medir el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018.

VARIABLE QUE EVALÚA:

Desempeño docente.

DIRIGIDO A:

Docentes de las instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

HUAMAN QUINCHO, Hugo Nelson

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Dr. en Administración de la Educación

VALORACIÓN:

Muy alto	X	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	---	------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI. 21856501

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Capacidades pedagógicas	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tiene dominio de los conocimientos correspondientes a su área.	✓		✓		✓		
2	Comprende, los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseña.	✓		✓		✓		
3	Identifica las habilidades cognitivas de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
4	Promueve grupos para el aprendizaje cooperativo.	✓		✓		✓		
5	Valora los trabajos de los niños utilizándolos en la ambientación del aula.	✓		✓		✓		
6	Distingue los estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Diseña las unidades didácticas o unidades de aprendizaje basado en la formulación de los aprendizajes esperados, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretenden desarrollar.	✓		✓		✓		
8	Incorpora en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la institución educativa.	✓		✓		✓		
9	Programa considerando los intereses y necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
10	Elabora instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo a los aprendizajes esperados.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Emocionalidad	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Establece una relación afectiva y armónica con sus estudiantes en el aula desde el enfoque Intercultural.	✓		✓		✓		
12	Responde con acierto y amabilidad a las preguntas de los estudiantes	✓		✓		✓		
13	Escucha al estudiante cuando responde una pregunta.	✓		✓		✓		
14	Respetar las diferencias de género, raza y situación económica de los demás.	✓		✓		✓		
15	Promueve la actitud crítica en actividades significativas de acuerdo a las necesidades e intereses de los estudiantes.	✓		✓		✓		
16	Posee equilibrio emocional aun en situaciones críticas.	✓		✓		✓		
17	Estimula a sus estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable frente al quiebre de las normas de convivencia.	✓		✓		✓		
18	Comparte el compromiso y la motivación con el logro de los aprendizajes de sus estudiantes	✓		✓		✓		
19	Propicia la aprobación de normas de convivencia a través del consenso y la corresponsabilidad.	✓		✓		✓		
20	Acepta la diversidad de opinión y sentimientos de los estudiantes.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Es puntual, cumple con su jornada laboral y mantiene buen record de asistencia.	✓		✓		✓		
22	Utiliza adecuadamente su tiempo de refrigerio, retornando puntualmente al aula.	✓		✓		✓		
23	Muestra compromiso y entusiasmo en sus actividades docentes	✓		✓		✓		
24	Es solidario con sus colegas promoviendo un ambiente de unión y fraternidad con miras al mejoramiento continuo.	✓		✓		✓		
25	Muestra congruencia entre lo que dice y lo que hace.	✓		✓		✓		
26	Desarrolla la clase en un clima de apertura y entendimiento.	✓		✓		✓		
27	Fomenta hábitos de buena presentación en los estudiantes apoyando en el cumplimiento de la aplicación del reglamento interno.	✓		✓		✓		
28	Escucha y toma en cuenta las opiniones de los estudiantes.	✓		✓		✓		
29	Contribuye a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la IE	✓		✓		✓		

30	Participa en las reuniones de coordinación y cumple con los acuerdos tomados.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
31	Responde con amabilidad a las preguntas de sus estudiantes	✓		✓		✓		
32	Manifiesta un interés particular por los estudiantes más lentos y pasivos.	✓		✓		✓		
33	Mantiene la disciplina en el aula	✓		✓		✓		
34	Da oportunidad a todos los estudiantes por igual	✓		✓		✓		
35	Goza del reconocimiento y valoración positiva de la comunidad local por la atención a los problemas de la comunidad	✓		✓		✓		
36	Promueve relaciones interpersonales en el aula basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua	✓		✓		✓		
37	Desarrolla actividades acordes con los objetivos institucionales.	✓		✓		✓		
38	Las opiniones y demandas de la comunidad orientan la gestión de la I.E.	✓		✓		✓		
39	Elabora proyectos o actividades creativas e innovadoras con la participación de la comunidad educativa	✓		✓		✓		
40	Logra la participación y apoyo de organizaciones culturales, sociales y padres de familia.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: HUAMAN QUINCHO, Hugo Nelson

DNI: 21856501

Grado y Especialidad del validador: Dr. En Administración de la Educación


¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

San Juan de Lurigancho, 21 de Abril del 2018

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 FIRMA DEL EVALUADOR
 DNI. 21856501

Anexo 4

Base de datos de las variables

A. Cultura Organizacional

	Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito										Comunicación y equidad organizacional										Credibilidad de los directivos y relaciones humanas										Liderazgo en la gestión directiva												
1	4	4	4	4	5	3	3	5	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	5	4	4	5	3	3	4	3	4	2	4	2				
2	4	1	1	1	1	3	3	2	4	2	2	4	1	1	3	3	3	4	3	2	4	4	4	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	3	3	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	3	
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	2	4	5		
5	2	4	4	3	2	2	2	5	4	5	5	5	4	3	2	4	4	2	5	5	4	4	4	3	2	4	4	4	5	5	4	5	2	2	2	4	4	5	5	4	4		
6	3	4	4	4	3	3	3	4	1	4	1	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	1	4	4	3	4	3	2	4	1	1	2	3	3	3	4	3	4	4	1	4		
7	4	4	4	4	3	3	3	4	5	1	5	3	5	4	4	4	4	4	2	1	5	2	4	4	4	4	4	4	5	2	3	2	3	3	4	4	4	5	5	1	5		
8	5	5	4	4	4	4	4	3	1	5	1	5	5	4	4	3	5	5	1	1	4	1	5	4	4	3	5	4	4	1	1	2	4	4	4	3	5	5	4	1	5		
9	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4		
10	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	
11	4	3	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	5	4	4	2	3	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4		
12	1	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
13	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4		
14	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
15	5	4	4	2	4	3	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	2	4	3	4	4	5	5	5	5	
16	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5		
17	4	5	1	4	5	5	4	4	4	4	3	5	1	5	5	4	4	4	4	3	4	5	1	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	3	3		
18	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5		
19	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	3	4	4	4	4	2	5	4		
20	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	4	5	4	5	5	5	5	5	2	4	4	2		
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	5	4	4	2	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4		
22	1	5	4	4	4	3	4	3	2	2	3	5	4	3	4	4	1	1	2	2	2	5	4	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4		
23	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4		
24	4	4	4	2	2	1	4	5	4	4	5	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	4	4	4	3	4	3			
25	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	5			
26	5	5	4	5	4	4	4	1	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	2	4	5			
27	2	4	4	4	3	4	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4			
28	4	4	4	3	4	3	5	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	5	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2			
29	4	4	4	5	3	3	4	3	2	2	4	4	5	4	3	2	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4			
30	4	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	1	3	3	3	4	4	4	4	4	1	1	3	3	3	4	3	4	3		
31	4	4	4	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	4	2	4	5		
32	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4			
33	1	4	3	2	2	2	4	4	2	2	3	5	5	5	4	3	1	1	2	2	2	4	3	2	4	4	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4			
34	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4			
35	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4			

36	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5					
37	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5			
38	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	5	5	3	3		
39	5	3	3	4	3	2	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5				
40	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	1	1	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	2	3	3	4	2	5	4	
41	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	2	2	4	5	4	4	4	4	2			
42	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4		
43	1	4	4	2	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	1	1	2	2	2	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4	4	
44	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4		
45	4	5	1	4	5	5	5	4	4	4	5	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	1	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	
46	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	5	
47	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	3	4	4	2	5	
48	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	
49	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	5	4	4	4	3	3	2	4	2	
50	4	5	4	4	4	3	4	4	2	2	4	2	5	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
51	4	3	2	4	3	3	4	1	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
52	4	4	4	2	2	1	4	4	4	4	4	4	2	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	4	4	2	5
53	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	5	
54	4	4	5	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	
55	1	1	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2		
56	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	
57	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	
58	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	
59	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4
60	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
61	5	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	2	5	5	4	4	4	5	3	2	4	
62	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	
63	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	
64	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
65	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	
66	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	3	3	5	4	5	4	3	4	
67	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	
68	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
69	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
70	5	1	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	1	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	
71	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4
72	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
74	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	1	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	
75	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4
76	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
77	4	4	2	2	1	4	4	3	3	3	3	1	2	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
78	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	1	4	4
79	4	4	2	2	1	4	4	3	3	3	3	1	2	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3

B. Desempeño Docente

	Capacidades pedagógicas										Emocionalidad										Responsabilidad										Relaciones interpersonales con la comunidad										
1	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	
2	1	1	3	1	1	2	4	3	2	2	3	1	1	3	4	4	1	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	2	3	3	1	1	1	1	3	1	1	4	4	4	4
3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4		
5	4	2	2	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5		
6	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	
7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	3	3	
8	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	
9	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	3	4	2	4	4	2	5	4	
10	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	5	4	4	3	3	4	4	2	4	4	2	
11	3	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	5	4	4	2	3	3	2	4	5	5	4	4	4	5	4	3	2	4	5	4	4	4	4	
12	4	3	4	1	1	2	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	1	1	2	2	2	4	4	4	1	1	1	2	3	3	1	3	3	4	1	1	4	4	4	4	
13	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
14	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3		
15	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	5		
16	5	3	4	5	5	4	4	1	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	2	4	5	
17	5	5	5	2	4	4	4	1	4	4	5	5	1	5	4	4	2	4	4	4	4	5	1	5	2	4	4	2	4	4	4	5	5	2	4	5	5	4	4		
18	5	4	3	4	4	4	5	2	4	4	4	5	5	3	4	2	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	2	2	5	4	4	4	3	4	4	2	4	2		
19	4	3	4	4	3	3	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4		
20	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3		
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	5		
22	5	4	3	2	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	2	5	5	4	4	5	4	3	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	2	5	5	5	4	4	
23	4	3	3	3	3	2	4	1	4	1	3	4	4	3	1	4	3	3	2	4	1	4	4	3	3	3	3	4	1	1	3	4	3	3	3	3	4	4	1	4	
24	4	2	1	4	2	3	5	1	5	3	5	4	4	1	1	5	4	2	1	5	2	4	4	1	4	2	2	5	2	3	2	2	2	1	4	2	5	5	1	5	
25	4	4	4	5	1	1	3	1	5	1	5	4	4	4	1	5	5	1	1	4	1	4	4	4	5	1	1	4	1	1	1	4	4	4	5	1	5	4	1	5	
26	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4		
27	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	5	4	4	
28	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4		
29	3	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5		
30	3	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	5	4	4	2	3	2	3	4	5	5	4	4	4	5	2	2	3	4	5	4	4	4	4	
31	4	4	4	1	1	2	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	1	1	2	2	2	4	3	4	1	1	1	2	3	3	1	3	4	4	1	1	4	4	4	4	
32	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	
33	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4		
34	4	4	2	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5		
35	4	2	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	5	5	
36	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	
37	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	5	5	4	4	5	5	
38	4	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	5	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	5	5	4	3	3	3	2	4	4	2	5	4	
39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	
40	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	2	

41	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	2	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4
42	4	4	4	4	1	1	2	4	3	2	2	3	4	5	4	4	4	1	1	2	2	2	4	5	4	1	1	1	2	3	3	1	5	4	4	1	1	4	4	4	4
43	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
45	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	5	
46	3	3	4	5	5	4	4	1	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	2	4	5	
47	3	4	4	2	4	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	
48	5	5	5	4	4	4	5	2	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	2	2	5	4	5	5	5	4	4	4	2	4	2	
49	4	4	4	4	3	3	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
50	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	
51	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	5	
52	3	3	3	2	5	4	5	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	2	5	5	4	4	3	3	3	2	5	5	5	5	4	5	4	3	3	2	5	5	5	4	4
53	4	4	4	3	3	2	4	1	4	1	3	4	5	4	1	4	3	3	2	4	1	4	5	4	3	3	3	4	1	1	3	4	4	4	3	3	4	4	1	4	
54	5	4	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	1	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	4	3	2	4	2	2	2	4	
55	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	5		
56	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	1	4	4	4	5	4	4	4	2	5	2	2	4	4	5	4	
57	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	1	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	1	4	4	4	4	
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3		
59	4	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	1	4		
60	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	1	1	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	1	3	4	4	2	4	
61	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
62	4	4	5	4	1	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	
63	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	
64	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
65	5	4	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	1	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	4	3	2	4	2	2	2	4	
66	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	5		
67	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	1	4	4	4	5	4	4	4	2	5	2	2	4	4	4	5	4	
68	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	1	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	1	4	4	4	4		
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	
70	4	4	3	3	4	3	3	4	2	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	
71	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
72	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	1	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	4	3	2	4	2	2	2	4	
73	4	4	5	4	1	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	5		
74	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	4	2	2	3	4	2	4	3	2	4	2	2	
75	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	4		
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	1	4	4	4	5	4	4	5	4	2	5	2	2	4	4	
77	4	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	4	5	4	1	4	4	5	5	5	1	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	1	5	4	4	4	1	4	4		
78	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	4	3	2	3	2	
79	3	3	3	2	5	4	5	4	5	5	5	3	3	3	4	4	2	5	5	4	4	3	3	3	2	5	5	5	5	4	5	4	3	3	2	5	5	5	4	4	

Artículo Científico

Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018

Organizational culture and teaching performance in the educational institutions of the primary level of RED N° 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018

Mg. Francia Gutiérrez, Carmen / carmenfra@hotmail.com

Mg. Francia Gutiérrez, Hector / deya933@hotmail.com

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente de primaria pertenecientes a la Red N° 04 ubicadas en el distrito de San Juan de Lurigancho y que administrativamente forman parte a la Unidad de Gestión Educativa Local N° 05. Este estudio se enmarcó dentro de las investigaciones de tipo no experimental y un diseño descriptivo correlacional; de igual modo se ha usado el método hipotético deductivo, con una población compuesta por 79 docentes a quienes se les aplicó dos cuestionarios uno para medir la cultura organizacional y otro para medir el nivel del desempeño docente.

Las variables investigadas fueron: Cultura Organizacional y desempeño docente, su validación se realizó mediante un juicio de expertos, obteniéndose el mismo puntaje para ambas variables (Alto). El coeficiente de confiabilidad para la variable 1 fue de 0,921 y para la variable 2 fue de 0,920. Para la correlación de la conjetura estadística, se utilizaron procedimientos matemáticos y estadísticos de análisis descriptivo y regresión lineal multivariante a través de las pruebas de correlación de Spearman. Se concluyó que la cultura organizacional influye en el desempeño de los docentes del nivel primario de la RED N° 04 del distrito de San Juan de Lurigancho.

Palabras claves: Cultura, cultura Organizacional, desempeño docente, Comunicación, equidad organizacional, capacidad pedagógica y liderazgo en la gestión educativa.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the organizational culture and the teaching performance of primary pertaining to RED No. 04 located in the district of San Juan de Lurigancho and administratively part of the Local Educational Management Unit No. 05. This study was framed within non-experimental investigations and a descriptive correlational design; Likewise, the deductive hypothetical method has been used, with a population composed of 79 teachers who were given two questionnaires, one to measure the organizational culture and the other to measure the level of teacher performance.

The variables investigated were: Organizational Culture and teaching performance, its validation was made through an expert judgment, obtaining the same score for both variables (High). The reliability coefficient for the variable 1 was 0.921 and for the Variable 2 it was 0.920. For the correlation of the statistical conjecture, mathematical and statistical procedures of descriptive analysis and multivariate linear regression were used through the Spearman correlation tests. It was concluded that the organizational culture influences the performance of teachers at the primary level of RED No. 04 in the district of San Juan de Lurigancho.

Keywords: Culture, Organizational culture, teaching performance, Communication, organizational equity, pedagogical capacity and leadership in educational management.

INTRODUCCIÓN

La cultura es un fenómeno habitual que comprende un grupo de pautas de accionar, que compromete nuestra forma de relacionarnos y de actuar en sociedad, la cual es impartida por la gente más allegada dentro del tema habitual y se transmite de generación en generación. Cabe agregar que la civilización está en todo tipo de tema, como en el tema político, tecnológico, habitual, económico, empresarial, educativo, científico, o sea, es un avance que posibilita ofrecer forma la conducta de todos los correspondientes de la comunidad didáctica.

La continua transformación de la que es objeto el entender y la sociedad, como parte dinámica de los adelantos recientes, constituye un reto persistente para los Sistemas Académicos, los cuales tienen que adecuar periódicamente sus creaciones administrativas y curriculares, así mismo como llevar a cabo y actualizar a los docentes para que asuman los retos que constituya la escuela en su avance de modernización.

Los cambios sucedidos en nuestro sistema educativo, denuncian un docente en persistente formación, cuya labor y misión de repuestas a los requerimientos de un contexto habitual complejo, un estilo de asignatura eficaz, que promueva aprendizajes significativos en sus estudiantes, en contextos reales y desde su propia perspectiva intercultural.

En las instituciones educativas de carácter estatal que corresponden a la jurisdicción de la UGEL 05 se identifica la necesidad de que los integrantes de una comunidad educativa hallen el sentido de la labor que realizan y contribuyan al cumplimiento de la misión y al logro de la visión organizacional.

El avance óptimo de los docentes en algunas ocasiones se ve afectado por la desmotivación que unos les emiten a otros. Numerosas personas se detallan indiferentes a incluir en su trabajo aspectos relacionados con la convivencia y la especialidad por no realizar parte de sus funciones, además el conformismo de algunos por selecciones y cambios presentados en las instituciones, supone dolencias ocasionando un tema laboral poco armónico.

El docente siente que no existe supervisión, control, ni una exigencia equitativa frente a las reglas y normas establecidas. Las ocasiones anteriores llevan a no admitir los beneficios que brindan las instituciones y las fortalezas con las que cuenta hoy en día, evadir desarrollar un plan que conlleve a comprender los resultados de un grupo de trabajo puesto en deber, que viva los valores institucionales y los refleje en los hábitos y pensamientos de los estudiantes que están formando.

Así, se identifica la necesidad de orientar al personal directivo, docente y administrativo a una cultura organizacional centrada en los valores institucionales. Esta situación hace indispensable inducir al personal para que haya una formación de sus valores con los de la institución, y así comprometerlos en el cumplimiento de sus funciones, el logro de la misión y trabajar a favor de la Institución.

La escuela como organización no es ajena a estos desafíos ni a estas solicitudes que sobre ella recaen. Si se retrocediera unas décadas se observaría no solo verticalidad, sino, además, poca colegialidad que existe, trabajo poco interdisciplinario y escaso interés. Como relata Stoner (1996): “Los productos y las *apps* novedosas se muestran como producto de un poder creativo que brota cuando la gente trabaja reunida en las organizaciones” (p. 37).

Las Instituciones educativas del nivel primaria correspondientes a la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho” son organizaciones que brindan una educación científico humanista, cuya tarea es conformar integralmente a los educandos, construyendo competencias, habilidades y reacciones que posibiliten la formación del pensamiento creativo y crítico para su desenvolvimiento competitivo en la sociedad, con los padres de familia preocupados en la formación de sus hijos. Para hallar esto se apoya el avance de los miembros de la comunidad educativa por medio de una formación integral y persistente, sugiriendo una iniciativa curricular enriquecida con un grupo de proyectos de originalidad desarrollados en cada una de ellas.

Problema General

¿Cuál es la relación entre la Cultura Organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho –Lima 2018?

Objetivo general

Determinar la relación entre la Cultura Organizacional y el desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04. San Juan de Lurigancho 2018.

Objetivos Específicos

Determinar la relación entre el nivel de reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

Determinar la relación entre el nivel de la comunicación y equidad organizacional y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

Determinar la relación entre el nivel de credibilidad de los directivos y relaciones humanas y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

Determinar la relación entre el nivel liderazgo en la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

METODOLOGÍA

Diseño no experimental - transversal

Tipo Descriptivo correlacional.

Variables

Variable (1) Cultura Organizacional

Variable (2) Desempeño docente

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Cultura organizacional (Marcone)	Reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito.	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso y entusiasmo en el logro de objetivos. • Reconocimiento del esfuerzo. • Entropía y neguentropía organizacional
	Comunicación y equidad organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación e integración del personal • Comunicación y evolución histórica de la escuela. • Reconocimiento y equidad en la recompensa
	Credibilidad de los directivos y relaciones humanas	<ul style="list-style-type: none"> • Énfasis en las relaciones humanas. • Credibilidad y aprendizaje organizacional. • Equidad en la vida escolar.
	Liderazgo en la gestión directiva	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente favorable al Desempeño. • Superación y compromiso con la tarea educativa. • Liderazgo en la gestión educativa
Desempeño docente (Valdés)	Capacidades Pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> • Dominio y organización del contenido • Empleo de dinámicas de grupo y de materiales auxiliares. • Orientación a estudiantes • Cumplimiento de programación • Sistema de evaluación.
	Emocionalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura humanista • Respeto de opiniones de los demás • Promueve actitud crítica • Asertividad y equilibrio emocional • Genera ambiente democrático.
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases • Superación y compromiso con la tarea educativa. • Grado de autonomía profesional en su labor docente • Cumplimiento con la normativa • Participación en las sesiones metodológicas de reflexión docente
	Relaciones interpersonales con la comunidad educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de confianza, preocupación y comprensión de los problemas de sus estudiantes. • Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los estudiantes. • Preocupación por problemas de la comunidad. • Participación en eventos de la comunidad. • Actitud activa participativa con los padres de familia.

Población y muestra

Población

La población está conformado por un total de 70 docentes y nueve directivos, de las instituciones educativas de primaria en la RED Nº 04 del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima 2018

Muestra:

La muestra de estudio para realizar nuestra investigación de tesis es Censal.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**Técnicas**

La técnica es la encuesta, que es un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población o instituciones, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos.

Instrumentos

Los instrumentos que hemos utilizado son dos cuestionarios uno para cultura organizacional y el otro para desempeño docente.

Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos, estos instrumentos son: cuestionario para cultura organizacional y desempeño docente, los cuales obtuvieron una valoración alta y muy alta; por lo que se determinó la aplicación de ambos instrumentos.

En el presente estudio para la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el Alfa de Cronbach obteniéndose en el cuestionario sobre cultura organizacional 0,921 y el cuestionario sobre desempeño docente es 0,920, lo cual permite corroborar que ambos instrumentos tienen una adecuada consistencia interna y, por ende, tienen una alta confiabilidad.

Método de análisis de datos

Los datos fueron analizados a través de la estadística descriptiva, después de obtenidos los datos cuantificados y ordenados por el software del SPSS 24. En el análisis de los datos se emplearon la estadística descriptiva e inferencial, puesto que se debía verificar las hipótesis de investigación planteadas. También se utilizaron los métodos hipotético- deductivo.

El resultado del análisis de los datos se presenta en forma descriptiva e inferencial, utilizando tablas de frecuencias y gráficos estadísticos (gráfico de barras), para mostrar los hallazgos más significativos. Las medidas estadísticas calculadas son la media y la desviación estándar.

En el análisis inferencial se utilizaron las siguientes pruebas estadísticas: Prueba de Kolmogorov - Smirnov, en la verificación de la normalidad de los datos. Coeficiente de correlación Rho Spearman, para el contraste de hipótesis.

Todas las pruebas de hipótesis se realizaron con los puntajes directos de cada variable o sus dimensiones, utilizando el coeficiente de correlación Rho Spearman, estableciendo previamente un nivel de significancia: $\alpha = .05$ (5% de error).

Prueba de hipótesis**Hipótesis general**

H₁ Existe una relación significativa y positiva entre el nivel de la cultura organizacional y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

Tabla 1

Correlación de Spearman entre la cultura organizacional y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

				Desempeño Docente	Cultura Organizacional
Rho de Spearman	Desempeño Docente		de	1,000	,428**
		Coeficiente de correlación		.	,000
		Sig. (bilateral)			
	Cultura organizacional	N		79	79
		Coeficiente de correlación	de	,428**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		79	79

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Del análisis de la correlación entre las variables cultura organizacional y el desempeño docente utilizando el coeficiente de correlación por rangos de Spearman, con un nivel de significación de 0.000, se evidencian que, si existe una correlación significativa entre la cultura organizacional y el grado de confianza, ya que se obtuvo una correlación de 0.428.

Hipótesis específica 1

H₁. Existe una la relación significativa y positiva entre el nivel de reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

Tabla 2

Correlación de Spearman entre el nivel de reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018

				Reconocimiento de esfuerzo como factor de éxito	Desempeño docente
Rho de Spearman	Reconocimiento de esfuerzo como factor de éxito		de	1,000	,452**
		Coeficiente de correlación		.	,000
		Sig. (bilateral)			
	desempeño docente	N		79	79
		Coeficiente de correlación	de	,452**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		79	79

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Del análisis de la correlación entre el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y el nivel de desempeño docente utilizando el coeficiente de correlación por rangos de Spearman, con un nivel de significación de 0.000, cuyos resultados estadísticos se presentan en la tabla 2, se

evidencian que si existe una correlación significativa entre el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y el grado de confianza, ya que se obtuvo una correlación de 0.452, y con un nivel de confianza del 99%. Se acepta la relación entre el reconocimiento del esfuerzo como factor de éxito y el desempeño docente, en las instituciones educativas de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

Hipótesis específica 2

H₂. Determinar la relación entre el nivel de la comunicación y equidad organizacional y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

Tabla 3

Correlación de Spearman entre el nivel de la comunicación y equidad organizacional y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

			Desempeño docente	Comunicación y equidad organizacional
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	de 1,000	,346**
		Sig. (bilateral)	.	,002
	Comunicación y equidad organizacional	N	79	79
		Coeficiente de correlación	de ,346**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	79	79

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Del análisis de la correlación entre la comunicación y equidad organizacional y el nivel de desempeño docente utilizando el coeficiente de correlación por rangos de Spearman, con un nivel de significación de 0.000, cuyos resultados estadísticos se presentan en la tabla 3, se evidencian que, si existe una correlación significativa entre la comunicación y equidad organizacional y el grado de confianza, ya que se obtuvo una correlación de 0.346, y con un nivel de confianza del 99%. Se admite la relación entre la comunicación y equidad organizacional y el desempeño docente, en las instituciones educativas de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018

Hipótesis específica 3

H₃. Existe una relación significativa y positiva entre el nivel de credibilidad de los directivos y relaciones humanas y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

Tabla 4

Correlación de Spearman entre el nivel de credibilidad de los directivos y relaciones humanas y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018

			Desempeño docente	Credibilidad de los directivos y relaciones humanas
Rho de Spearman	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,392**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	Credibilidad de los directivos y relaciones humanas	Coeficiente de correlación	,392**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

El análisis de la correlación entre la credibilidad de los directivos y relaciones humanas con el nivel de desempeño docente, utilizando el coeficiente de correlación por rangos de Spearman, con un nivel de significación de 0.000, cuyos resultados estadísticos se presentan en la tabla 4, se evidencian que si existe una correlación significativa entre la credibilidad de los directivos y relaciones humanas y el grado de confianza, ya que se obtuvo una correlación de 0.392, y con un nivel de confianza del 99 %.

Hipótesis específica 4

H₄. Existe una relación significativa y positiva entre el nivel de liderazgo en la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018

Tabla 5

Correlación de Spearman entre el nivel de liderazgo en la gestión directiva y el nivel de desempeño docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018

			desempeño docente	liderazgo en la gestión directiva
Rho de Spearman	desempeño docente	Coeficiente de correlación	1,000	,422**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	79	79
	liderazgo en la gestión directiva	Coeficiente de correlación	,422**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	79	79

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Del análisis de la correlación entre el liderazgo en la gestión directiva y el nivel de desempeño docente utilizando el coeficiente de correlación por rangos de Spearman, con un nivel de significación de 0.000, cuyos resultados estadísticos se presentan en la tabla 56, se evidencian que, si existe una correlación significativa entre liderazgo en la gestión directiva y el grado de confianza, ya que se obtuvo una correlación de 0.422, y con un nivel de confianza del 99 %. Se admite la relación entre el liderazgo en la gestión directiva y el desempeño docente, en las instituciones educativas de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018.

DISCUSIÓN

Este análisis es parte del procedimiento hipotético deductivo, el mismo que se ajusta a las etapas de la exploración y al orden que siguió el presente estudio. En las instituciones educativas depende del personal preparado con el que cuente, cuyo desarrollo debe ser el mejor; pero además de la presencia de una cultura organizacional correcta para que este personal se encuentre bien y tenga un óptimo desarrollo. La cultura organizacional es el conjunto de teorías, ideologías, valores y reglas que intercambian los integrantes de una organización (Marcone y Martín, 2003). El desempeño docente es toda acción realizada o ejecutada por un sujeto, en respuesta a lo que se asignó como compromiso y que va a ser medido basado en su ejecución (Valdés 2000).

Para concebir esta exploración se proyectó que la cultura organizacional posea alguna relación con el desempeño de los docentes y que los dos variables se mezclan para garantizar la calidad del servicio que ofrece la institución educativa. En ese sentido, esta exploración se ha propuesto saber qué relación existe entre la cultura organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la RED N° 04 del distrito de San Juan de Lurigancho, ya que los estudiosos estaban convencidos de que la cultura organizacional es un aspecto considerable para conseguir un buen desarrollo docente.

Los resultados permitieron corroborar que entre la cultura organizacional y el desarrollo docente en la RED N° 04 hay una correlación moderada ($\rho = .428$), pero muy importante ($p < .01$). Tanto la cultura organizacional como el desarrollo docente están entre los escenarios prominente y muy prominente. Es moderada la relación entre las dimensiones la cultura organizacional (reconocimiento del esfuerzo como aspecto de triunfo, comunicación e igualdad organizacional, probabilidad de los directivos y relaciones humanas y Liderazgo en la administración directiva) y las dimensiones del desempeño docente (capacidades pedagógicas, emocionalidad, compromiso en el desarrollo de sus funcionalidades laborales y relaciones entre personas con estudiantes, padres, directivos, docentes y representantes de las instituciones de la comunidad). Otros estudios de todo el mundo y nacionales exploraron además la relación entre estos dos cambiantes y concluyeron que hay alguna relación entre ellas. De esta forma, en Valencia, Mellan (2017) al estudiar la cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexividad: el papel mediador del clima y la reflexividad comprobó que la civilización de mercado correlaciona de forma positiva con el tiempo de logro de objetivos ($r = 0.46$; $p < 0.01$) y con la reflexividad ($r = 0.47$; $p < 0.01$). A su vez, el tiempo de logro de objetivos correlaciona de manera efectiva con la reflexividad ($r = 0.63$; $p < 0.01$), en tanto que el desempeño de las entidades se correlaciona en forma importante con la reflexividad ($r = 0.26$; $p < 0.05$). En Lima, Paraguay

(2015) además estudió la relación entre la Cultura organizacional en el desarrollo docente de las instituciones educativas de la red 3, UGEL 01, SJM – 2014; comprobó que hay una relación importante entre estos dos cambiantes.

Ubillus (2015) en su estudio sobre cultura organizacional y desarrollo laboral en las instituciones educativas de los asentamientos humanos de los Olivos – UGEL 02 – 2014 comprobó que no había evidencias del predominio de la civilización sobre el desarrollo, a un nivel de seguridad del 95 % se consiguió una significancia de 0,943, con lo cual se permite la conjetura nula que asegura que no existió predominación inclusive, en Sonora, el estudio de Linares, Ochoa, y Ochoa (2013) sobre Cultura Organizacional y evaluación del desarrollo del personal estudiantil comprobó que la optimización es continua (86 %) y aceptan al personal estudiantil comprender fortalezas y debilidades (84 %). Es decir, la civilización organizacional no únicamente se relaciona con el desarrollo de los trabajadores de una organización, sino que influye en su calidad de desarrollo.

En el presente estudio se determinó que la cultura organizacional y el desempeño docente se relacionan moderada ($\rho = .428$) y un nivel de significación ($p < .01$). Quiere decir que esta prueba debe tomarse en cuenta para trabajar más en la cultura organizacional de las instituciones educativas y además en capacitar a los docentes para que tenga un mejor desarrollo en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes. Si las autoridades educativas quieren que el plantel esté a gusto y manifieste un óptimo desarrollo, tienen que preocuparse por promover y admitir el esfuerzo de sus docentes como aspecto de triunfo, estando una comunicación e igualdad organizacional, logrando que la probabilidad de los directivos y relaciones humanas estén siempre presente de esta forma como manteniendo un óptimo Liderazgo en la administración directiva.

La prueba de conjetura para comprobar este primer propósito dio a conocer que entre el reconocimiento del esfuerzo como aspecto de triunfo y el nivel de desarrollo docente en las instituciones educativas de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018, hay una relación moderada ($\rho = .452$) y un nivel de significancia ($p < .01$). Tanto el reconocimiento del esfuerzo como aspecto de triunfo como el desarrollo docente forma parte de los escenarios prominente y muy prominente. Chiavenato (2002) afirma que el avance es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es que se necesita para la organización actuando el sujeto con una colosal labor y gusto laboral.

Urriola (2013) en su investigación sobre la evaluación del desarrollo profesional docente aplicado en Chile, dio a conocer que el profesorado se enfrenta, en la mayoría de los casos, a que la evaluación de su desarrollo ejerza un mecanismo de control del desempeño de su quehacer profesional. En este sentido, la primordial consecuencia derivada de la “supervisión” que ejecuta este sistema de evaluación docente busca vigilar el despido de los pésimos instructores y mejorar la calidad de la plana docente. Espinoza (2014) al investigar el desarrollo docente y calidad educativa en las facultades de ingeniería del Perú, comprobó que el 22 % de los docentes tienen desarrollo prominente, el otro 22 % tiene desarrollo medio y el 55 % de docentes tienen desarrollo bajo.

Además, se tomó la decisión de plasmar el segundo propósito concreto saber qué relación existe entre la comunicación e igualdad organizacional y el nivel de desarrollo docente en las instituciones educativas de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018. Los resultados probaron que entre hay una relación baja ($\rho = .346$) y un nivel de significancia ($p < .01$), la comunicación y la

igualdad organizacional es la forma como la comunicación interna y externa se expone a nivel institucional, en ocupación a hallar un sistema justo y equitativo que permita la integración de los miembros de la comunidad educativa. Rúa (2014) en su proposición cultura organizacional y el desarrollo docente desde la visión académica en la red didáctica N° 11 – San Juan de Lurigancho 2014, dio a conocer que hay relación directa e importante de un 84 % entre la civilización organizacional y el desarrollo laboral de los docentes en las academias Expertos en desarrollo de acreditación de la UNSAAC.

De esta forma se plasmó el tercer propósito estratégico: saber la relación que hay entre la probabilidad de los directivos y relaciones humanas con el nivel de desarrollo docente en las instituciones educativas de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018. Los resultados probaron que hay una relación baja ($\rho = .329$) y un nivel de significancia ($p < .01$), es decir, es la forma cómo se siente dentro de la cultura la conducción de los directivos en la vida escolar institucional, la toma de selecciones sobre esto y las relaciones entre los docentes de la comunidad educativa. Concuerda con Robbins (2004) quien manifiesta que se deben fijar misiones, activándose así, el accionar y optimización del desempeño docente, activándose de esta forma el comportamiento y actualización del avance.

Se plasmó en el cuarto propósito específico: saber qué relación existe entre el liderazgo en la administración directiva y el nivel de desarrollo docente en las instituciones educativas de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018. Como dice Díaz (2013) la unión de normas, hábitos y valores que, de una manera u otra, son compartidos por la multitud y/o grupos que dan forma a una institución, y que simultáneamente tienen la aptitud de controlar la forma donde interactúan con nuestro tema y entre ellos mismos. La prueba de conjetura señaló una relación moderada ($\rho = .422^{**}$) y un nivel de significancia ($p < .01$), el liderazgo en la administración directiva de las instituciones educativas de la RED N° 04 es la forma como los directivos cumplen con la aptitud de gestión de liderazgo en la institución didáctica, implicando la toma y ejecución de selecciones en forma ética y bajo los valores y normas institucionales.

Entonces, la cultura organizacional y el desempeño de los docentes de las instituciones educativas de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho se relacionan de manera muy importante. Las autoridades de estas instituciones educativas deberían preocuparse por hacer más fuerte el reconocimiento de sus docentes manteniendo una comunicación dinámica, así como hacer mejor la probabilidad de los directivos manteniendo un óptimo liderazgo que ayude al docente a hacer mejor sus prácticas pedagógicas manteniendo la ecuanimidad y emocionalidad cumpliendo con compromiso su papel de docente y manteniendo buenas relaciones entre los integrantes de la comunidad educativa.

CONCLUSIONES

Sexto De acuerdo al propósito general propuesto que fue saber la relación entre la Cultura Organizacional y el desarrollo docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04. San Juan de Lurigancho 2018, se obtuvo los resultados de 42.8 % con un nivel de significancia de 0.01, $p = 0.00 < 0.01$ en concordancia al examen con la prueba de correlación de Spearman entonces se asegura la hipótesis general.

- Séptimo En concordancia al primer propósito concreto propuesto que fue, saber el reconocimiento del esfuerzo como aspecto de triunfo y el nivel de desarrollo docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018, se obtuvo los resultados de 45.2 % con un nivel de significancia de 0.01, $p = 0.00 < 0.01$, en concordancia al examen con la prueba de correlación de Spearman entonces, se asegura la primera hipótesis específica.
- Octavo En concordancia al segundo propósito concreto propuesto que fue saber la comunicación e igualdad organizacional y el nivel de desarrollo docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018, se obtuvo los resultados de 34.6 %, con un nivel de significancia de 0.01, $p = 0.00 < 0.01$, en concordancia al examen con la prueba de correlación de Spearman por lo tanto, se asegura la segunda hipótesis específica.
- Noveno En concordancia al tercer propósito concreto propuesto que fue saber la relación que hay entre probabilidad de los directivos y relaciones humanas y el nivel de desarrollo docente en las Instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018, se obtuvo los resultados de 39.2 %, con un nivel de significancia de 0.01, $p = 0.00 < 0.01$, en concordancia al examen con la prueba de correlación de Spearman consecuentemente, se corrobora la tercera hipótesis específica.
- Décimo En concordancia al cuarto propósito concreto propuesto que fue saber la relación que hay entre el liderazgo en la administración directiva y el nivel de desarrollo docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04 de San Juan de Lurigancho – Lima 2018, se obtuvo los resultados de 42,2 %, con un nivel de significancia de 0.01, $p = 0.00 < 0.01$, en concordancia al examen con la prueba de correlación de Spearman Por consiguiente, se valida la cuarta hipótesis específica.

REFERENCIAS

- Almeida, L. y Freire, T. (2007). *Metodología da Investigação em Psicologia e Educação*. Braga: Psiquilíbrios.
- Cameron, Kim S. y Quinn, Robert E. (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture. Based on the Competing Values Framework*. San Francisco: Editorial Addison-Wesley, Series on Organization.
- Chávez, N (1997). *Introducción a la investigación educativa*. Venezuela: Ars. Gráfica.
- Chiavenato, I. (1994). *Introducción a la teoría general de la administración Colombia: Mc Graw-Hill Interamericana*.
- Chiavenato, I. (1998). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill / Interamericana editores, S.A. de C.V. Segunda edición México.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Thomson.
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación del desempeño docente*. Lima: Instituto de Pedagogía Popular.

- Consultores Improven (2004). *Gestiopolis. Tipos de cultura organizacional*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/tipos-cultura-organizacional/>
- Cruz T. (2003). *Motivación y satisfacción laboral. La experiencia de una empresa productiva*. La Habana, Cuba: Siglo XXI.
- Davis, K y Newstrom, J. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw-Hill.
- Denison, D. (1991). *Cultura corporativa y productividad organizacional. Serie empresarial*. Colombia: Legis serie empresarial.
- Díaz, A. (2012). *Cultura, antropología y otras tonterías*. España: Trotta.
- Díaz, J. 2013 *¿Qué es la cultura organizacional de una empresa?* Recuperado en: <http://www.emprendices.co/que-es-la-cultura-organizacional-de-una-empresa/>
- Espinoza, C. (2014) *Desempeño docente y calidad educativa en las facultades de ingeniería del Perú*. (Tesis Doctoral). Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancaayo, Perú.
- Fernández, J. (2002). *Fuentes de Presión Laboral, tipo de personalidad, Desgaste Psíquico (Burnout) Satisfacción Laboral y desempeño Docente en profesores de Educación Primaria de Lima Metropolitana*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- García, C. M. (2009). *La cultura organizacional como una tecnología de control gerencial*. In: M. C. Aguilar, y E. Rentería. *Psicología del trabajo y las organizaciones. Reflexiones y experiencias de investigación* Bogotá, D.C.: Universidad Santo Tomás
- Gimeno, J. (2005). *La educación que aún es posible*. Madrid: Morata.
- Harris, M. (2011) *Antropología cultural*, Madrid. Editorial Alianza.
- Keith, D. y Newstrom, J. (2002). *El Comportamiento Humano en el Trabajo*”. (3.ªed.). México: Mc Graw-Hill / Interamericana.
- Klingner, E. y Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. México, ELIAC.
- Koontz, H. y Weihrich, H.(1999). *Administración: Una Perspectiva Global*. (2.ª ed.). México: Graw Hill.
- Linares, I; Ochoa, S. y Ochoa, B. (2013). *Cultura Organizacional y evaluación del desempeño del personal académico*. (Tesis doctoral). Universidad De La Salle Bajío. León, Guanajuato, México.
- Lucena, A. (2003). *Modelo holístico creativo para la gerencia del capital humano docente*. (Tesis doctoral). UPEL. Barquisimeto
- Makárenko, A. (1979). *La colectividad y la educación de la personalidad*. La Habana, Cuba: Pueblo y Educación
- Marcone, R. y Martín, F. (2003). *Construcción y validación de un inventario de cultura organizacional educativa (ICOE)*. *Psicothema* 15.
- Mellan, V. (2017). *Cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexividad*. (Tesis doctoral). Universitat de Valencia.

- Méndez, C. (2011), *Un marco teórico para el concepto de cultura organizacional*, No. 12, Serie Documentos, Facultad de Altos Estudios de Administración y Negocios, Universidad del Rosario, Bogotá, Ediciones Rosaristas.
- Mosquera, J. (2004). *Actitud del docente de aula ante la cultura organizacional en la unidad educativa. "La Glorieta" de Valencia, Venezuela: Carabobo.*
- Paraguay, N (2015). *Cultura organizacional en el desempeño docente de las instituciones educativas de la red 3, UGEL 01, SJM – 2014. (Tesis doctoral). Universidad Cesar Vallejo. Perú*
- Pelaes O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos. (¿Tesis de maestría o doctoral?) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.*
- Porter, Lyman y Steve L. (1988). *Teorías de Motivación México: Editorial Trillas S.A.*
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional. (10.^{ma} ed.). México. Prentice Hall.*
- Rodríguez, J. (2001). *El Factor Humano en la Empresa. España: Deusto*
- Rúa, J. (2014). *Cultura organizacional y el desempeño docente desde la perspectiva estudiantil en la red educativa N° 11 – San Juan de Lurigancho 2014. (Tesis doctoral). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.*
- Schein, E. (1992). *La cultura empresarial y el liderazgo. Barcelona: Plaza y Janes.*
- Schein, E. (1998). *La Cultura Empresarial y el Liderazgo. Una visión dinámica. Barcelona: Plaza y Janes.*
- Soemaryani, I. y Rakhmadini, D. (2013). "Work Life Balance and Organizational Culture in Creating Engagement and Performance". *International Journal of Innovations in Business*, vol. 4, núm. 2.
- Stoner, J. (1996). *Administración (6.^a ed.). México. Editorial Assistant: Nancy Proyect.*
- Trevizón, N (1999). *El Clima Organizacional en el desempeño de los Docentes del Nivel Educación Básica del Estado Barinas. Estado Carabobo. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo Venezuela.*
- Tylor, E. B. (1871). "La Ciencia de la Cultura", en Kahn, J. S. (1975). *El Concepto de Cultura: Textos Fundamentales. Barcelona: Anagrama.*
- Ubillus, H. (2015). *Cultura organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas de los asentamientos humanos de los Olivos – UGEL 02 – 2014. (Tesis doctoral). Universidad Cesar Vallejo. Perú.*
- Urriola, K. (2013). *Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de los implicados en el proceso: El caso de la ciudad de Concepción (Tesis doctoral). Universitat Barcelona. Barcelona.*
- Viera D. (2010). *Propuesta de clima organizacional en la Gestión ambiental en SEDAM-Huancayo 2006-2009. (Tesis doctoral). Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo, Perú.*

Valdés, H (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación de desempeño docente*. Recuperado el 02 de abril del 2018, de <http://www.oei.es/de/rifad02.htm>.

Valdez, H. (2012). *El desempeño del maestro y su Evaluación La Habana, Cuba: Pueblo y educación*

RECONOCIMIENTO

Al asesor de tesis Ph.D. Raúl Delgado Arenas, por su sapiencia e invaluable colaboración en las revisiones, comentarios y recomendaciones para la realización de este trabajo de investigación.

DECLARACIÓN JURADA

**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Hector Francia Gutierrez, estudiante (x), egresado (), docente (), del Programa de Doctorado de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 15376131, con el artículo titulado

“Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la RED N° 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018”

declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría compartida con la coautora de Carmen Francia Gutierrez
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

San Juan de Lurigancho, 26 de Junio del 2018


Hector Francia Gutierrez


Carmen Francia Gutierrez

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 130 de 136
---	--	---

Yo, Raúl Delgado Arenas, docente de la Facultad de Educación y Escuela Posgrado de la Universidad César Vallejo de Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada.

“Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018”, de la estudiante Carmen Francia Gutierrez, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin. El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 26 de Junio del 20018


Raúl Delgado Arenas
DNI: 10366449

 Elabora	Revisó	 Responsable del SGC	 Vicerectorado de Investigación
--	--------	--	---

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 131 de 136
---	--	---

Yo, Raúl Delgado Arenas, docente de la Facultad de Educación y Escuela Posgrado de la Universidad César Vallejo de Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada

“Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018”, del estudiante Hector Francia Gutierrez, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 26 de Junio del 2018


Raúl Delgado Arenas
DNI: 10366449


 Elaboró: 	 Revisó: 	 Actuó: 
Elaboró	Revisó	Actuó
Dirección de Investigación	Responsable del SGC	Vicerrectorado de Investigación

Pantallazo del Turintin

Feedback Studio - Mozilla Firefox

https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=3&u=1074962468&lang=es&o=978715295

feedback studio T999999 /20 2 de 3



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

TESIS

Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N.º 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORES:
Mg. Francia Gutiérrez Carmen
Mg. Francia Gutiérrez Hector

ASESOR:
Dr. Delgado Arenas Raúl

SECCIÓN:
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

LINEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2018

Resumen de coincidencias


24 %

1	es.scribd.com	2 %
2	www.uaeh.edu.mx	2 %
3	www.bdigital.unal.edu...	1 %
4	documents.tips	1 %
5	www.scribd.com	1 %
6	diposit.ub.edu	1 %
7	www.madeira-edu.pt	1 %
8	www.monografias.com	1 %
9	alfpa.upeu.edu.pe	1 %
10	tesis.ucsm.edu.pe	1 %
11	www.grin.com	1 %
12	roderic.uv.es	1 %

Página: 1 de 88 Número de palabras: 19255

Text-only Report | High Resolution | Apagado

12:51 p.m.
26/06/2018

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 133 de 1
---	--	---

Yo Carmen Francia Gutierrez, identificado con DNI N° 15380674, egresado de la Escuela Profesional de educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: 15380674

FECHA: San Juan de Lurigancho, 22 de Noviembre del 2018

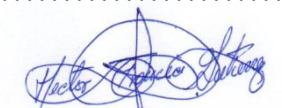
					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Trámite	Dirección de Investigación

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 134 de 1
---	--	---

Yo Hector Francia Gutierrez, identificado con DNI N° 15376131, egresado de la Escuela Profesional de educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N° 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



FIRMA

DNI: 15376131

FECHA: San Juan de Lurigancho, 22 de Noviembre del 2018

					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Truillo	Vicerectorado de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Mgrt. Miguel Pérez Pérez

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Carmen Francia Gutierrez

INFORME TÍTULADO:

Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N.º 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Doctor en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 27 de Junio del 2018

NOTA O MENCIÓN: **Aprobado por mayoría**



Mgrt. Miguel Pérez Pérez

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN
DE

Mgrt. Miguel Pérez Pérez

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Hector Francia Gutierrez

INFORME TÍTULADO:

Cultura organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de la RED N.º 04, San Juan de Lurigancho - Lima 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Doctor en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 27 de Junio del 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



Mgrt. Miguel Pérez Pérez
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN